



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Contables

Unidad de Posgrado

El nivel de desempeño del talento humano a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Contables
y Empresariales

AUTOR

Gladys Varinia SALAZAR COBEÑA

ASESOR

Dr. Alberto Benjamín ESPINOZA VALENZUELA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Salazar, G. (2019). *El nivel de desempeño del talento humano a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí*. Tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias Contables y Empresariales. Unidad de Posgrado, Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

METADATA COMPLEMENTARIA

CÓDIGO ORCID DE LA AUTORA:

Varinia Salazar <https://orcid.org/0000-0002-7889-9111>

CÓDIGO ORCID DEL ASESOR:

Alberto Benjamín Espinoza Valenzuela <https://orcid.org/0000-0001-8577-1717>

INSTITUCIÓN QUE FINANCIA:

Financiamiento personal

UBICACIÓN GEOGRÁFICA:

Longitud: -80.454878

Latitud: -1.045014

Elevación: 280 msnm

RANGO DE AÑOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Periodo 2015-2019

PASAPORTE NÚMERO:

GLADYS VARINIA SALAZAR COBEÑA

Nº: 1311493124



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú: Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE
GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
N°013-VDIP-DUPG-FCC/2019

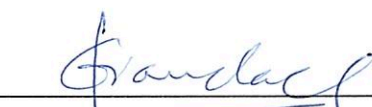
En la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de Noviembre del 2019 a las 09:00 horas, en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Contables de la UNMSM, bajo la Presidencia del Dr. Segundo Eloy Granda Carazas; con la asistencia de los Miembros del Jurado: Dra. Jeri Gloria Ramón Ruffner de Vega; Dr. Alberto Benjamín Espinoza Valenzuela; Dr. Adrián Alejandro Flores Konja; y, el; Dr. Manuel Alberto Hidalgo Tupia; la aspirante a **DOCTORA EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**, **Mg. Gladys Varinia Salazar Cobeña**, procedió hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DE LA APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**, requisito principal para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Contables y Empresariales.

Concluida la exposición se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:


DE Diecisiete (17) Muy Bueno

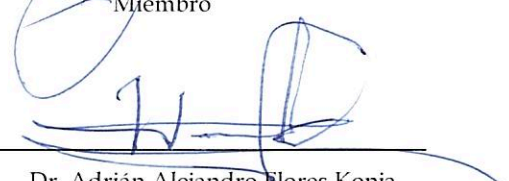
La Ceremonia de Sustentación concluyó a horas:


10.00 a.m.


Dr. Segundo Eloy Granda Carazas
Presidente


Dra. Jeri Gloria Ramón Ruffner de Vega
Miembro


Dr. Alberto Benjamín Espinoza Valenzuela
Miembro

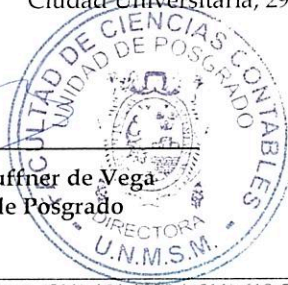

Dr. Adrián Alejandro Flores Konja
Miembro


Dr. Manuel Alberto Hidalgo Tupia
Miembro

Vista la presente Acta, el Jurado de Sustentación de Tesis, propone que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, otorgue a la **Mg. Gladys Varinia Salazar Cobeña**, el Grado Académico de Doctora en Ciencias Contables y Empresariales.

Ciudad Universitaria, 29 de Noviembre 2019


Dra. Jeri Gloria Ramón Ruffner de Vega
Directora de la Unidad de Posgrado



Dedicatoria

“La paciencia, la perseverancia y el sudor hacen una combinación invencible para llegar al éxito”. *Napoleón Hill (1883-1970)*

Quiero dedicar este trabajo:

A Dios: Por brindarme su protección permanente y concederme todo lo necesario para la consecución de este proyecto de vida.

A mis padres: A los dos seres esenciales de mi vida. “Para ellos mi amor y respeto”.

A mis hermanas: Por sus sabios consejos y apoyo para alcanzar esta meta. Gracias por sus frases de aliento y confianza en mí.

A mi esposo: Por ser mi ejemplo e impulsor durante mi proceso de formación, que con su apoyo y amor incondicional ha logrado guiarme con sus consejos, paciencia y sabiduría.

A mis amigos, compañeros y demás familiares: Por su incondicional apoyo y fé en mí, por sus constantes manifestaciones de cariño y por brindarme su colaboración en todo momento; quienes de una u otra forma contribuyeron al logro del presente éxito personal y profesional.

Agradecimiento

“La gratitud es la flor más bella que brota del alma”.

Henry Ward Beecher (1813-1837)

Quiero dejar impregnado en este trabajo mi infinito agradecimiento a cada una de las personas que con apoyo, confianza y optimismo supieron ayudarme a cumplir uno de mis objetivos propuestos.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, fuente de enseñanzas que me acogió para brindarme conocimiento a través de sus profesores y continuar profesionalizándome.

A mi tutor de tesis Dr. Alberto Espinoza Valenzuela, por ser mi guía, quien me apoyó incondicionalmente a través de su conocimiento y experiencia a solucionar inconvenientes presentados, y por contribución significativa en el enriquecimiento de mi trabajo de investigación de manera desinteresada.

A la doctora Jeri Ramón Ruffner De Vega, mi respeto y consideración por su calidad humana y profesionalismo; y a su vez al Dr. Alán Rozas Flores por su meritoria asesoría y consejos en el desarrollo de mi tesis.

A la Universidad Técnica de Manabí, por permitirme realizar mi investigación y seleccionarla como objeto de estudio, por facilitarme toda la información y colaboración necesaria para alcanzar con éxito esta meta a través de sus directivos, personal académico y personal administrativo.

A mis amigos y compañeros quienes estuvieron pendientes y prestos a ayudarme en todo momento, gracias por demostrarme su sincera y maravillosa amistad.

Índice general

<i>Dedicatoria.....</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice general</i>	<i>iv</i>
<i>Lista de cuadros.....</i>	<i>vii</i>
<i>Lista de figuras.....</i>	<i>ix</i>
<i>Resumen</i>	<i>xi</i>
<i>Summary.....</i>	<i>xii</i>
<i>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>1</i>
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Justificación teórica	11
1.4. Justificación práctica.....	12
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. Objetivo general	13
1.5.2. Objetivos específicos	13
1.6. Hipótesis	13
1.6.1. Hipótesis General.....	13
1.6.2. Hipótesis Específicas	14
<i>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....</i>	<i>16</i>

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	16
2.2. Antecedentes de investigación	20
2.2.1. Artículos científicos	20
2.2.2. Tesis.....	22
2.2.3. Libros	25
2.3. Bases Teóricas	28
2.3.1. Control interno.....	28
3.2.1 Talento humano	53
2.3.2. Desempeño del talento humano.....	59
2.3.3. El desempeño docente en la Universidad Técnica de Manabí....	68
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	71
3.1. Tipo y diseño de investigación	71
3.2. Población de estudio.....	71
3.3. Tamaño de la muestra	74
3.4. Técnicas de recolección de datos	77
3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección	77
3.4.2. Validez de instrumentos	80
3.4.2. Confiabilidad de instrumentos	81
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	87
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	87
4.2. Pruebas de hipótesis	109
4.2.1. Contrastación de Hipótesis General.....	109
4.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1	112

4.2.3. Contrastación de Hipótesis Especifica 2	116
4.3. Presentación de resultados	119
<i>CAPÍTULO 5: IMPACTOS.....</i>	<i>121</i>
5.1. Propuestas para la solución del problema	121
5.2. Costos de implementación de la propuesta	145
5.3. Beneficios que aportan la propuesta	146
<i>CONCLUSIONES</i>	<i>149</i>
<i>RECOMENDACIONES</i>	<i>151</i>
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</i>	<i>152</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>161</i>
Anexo 1. Matriz de consistencia	162
Anexo 2. Operacionalización de las variables	163
Anexo 3. Modelo de encuesta realizada a docentes de la UTM	165
Anexo 4. Modelo de encuesta realizada directivos y docentes.....	167
Anexo 5. Guía para validación de expertos del cuestionario para directivos y docentes	169

Lista de cuadros

<i>Cuadro 1.</i> Oferta académica de tercer nivel de la UTM	8
<i>Cuadro 2.</i> Operacionalización de variables	15
<i>Cuadro 3.</i> Componentes y ponderaciones de EIDPA	70
<i>Cuadro 4.</i> Puntuación cuantitativa y cualitativa de desempeño de la EIDPA 2017-2018 de la UTM.....	70
<i>Cuadro 5.</i> Distribución de docentes titulares y no titulares con dedicación tiempo completo de la UTM por Facultades y Departamentos	72
<i>Cuadro 6.</i> Distribución de autoridades académicas	73
<i>Cuadro 7.</i> Población y muestra probabilística estratificada	76
<i>Cuadro 8.</i> Puntuaciones por dimensiones, subdimensiones y rangos	79
<i>Cuadro 9.</i> Validación de instrumentos por Comité expertos	81
<i>Cuadro 10.</i> Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach de los cuestionarios	82
<i>Cuadro 11.</i> Estadísticos según ítems del cuestionario dirigido a docentes de la UTM sobre “logros de los objetivos institucionales”	82
<i>Cuadro 12.</i> Estadísticos según ítems del cuestionario dirigido a las autoridades académicas sobre el “nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente”	84
<i>Cuadro 13.</i> Características sociodemográficas de docentes encuestados en la UTM	87
<i>Cuadro 14.</i> Distribución de respuestas de docentes por ítems del cuestionario logro de los objetivos institucionales	88
<i>Cuadro 15.</i> Relación entre niveles de desempeño del talento humano docente en la UTM y logro de los objetivos institucionales.....	93
<i>Cuadro 16.</i> Relación entre el “logro de los objetivos institucionales” de “docencia” e “investigación”	95
<i>Cuadro 17.</i> Relación “objetivos institucionales” con “docencia” y “gestión”	96
<i>Cuadro 18.</i> Características socio-demográficas de las autoridades académicas de la UTM.....	98

<i>Cuadro 19.</i> Distribución de respuestas de autoridades académicas por ítems del cuestionario de control interno	99
<i>Cuadro 20.</i> Perfil correlativo de R de Pearson (control de desempeño del talento humano docente & aplicación del control interno).....	110
<i>Cuadro 21.</i> Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Desempeño del talento humano docente & Aplicación del control interno).....	111
<i>Cuadro 22.</i> Perfil correlativo de R de Pearson; (Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales)	114
<i>Cuadro 23.</i> Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales).....	114
<i>Cuadro 24.</i> Perfil correlativo de R de Pearson (Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional)	117
<i>Cuadro 25.</i> Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional)	118
<i>Cuadro 26.</i> Planteamiento de la propuesta	125
<i>Cuadro 27.</i> Descripción del proceso de difusión de normativa institucional	130
<i>Cuadro 28.</i> Descripción del proceso de distribución horaria académica	132
<i>Cuadro 29.</i> Descripción del proceso de distribución horaria administrativa	135
<i>Cuadro 30.</i> Descripción del proceso de evaluación integral al desempeño docente	138
<i>Cuadro 31.</i> Proceso de EIDPA.....	140
<i>Cuadro 32.</i> Matriz de riesgos de información y comunicación	141
<i>Cuadro 33.</i> Matriz de riesgos de distribución de carga horaria académica	142
<i>Cuadro 34.</i> Matriz de riesgos de distribución de carga horaria administrativa	143
<i>Cuadro 35.</i> Matriz de riesgos de evaluación de desempeño docente	144
<i>Cuadro 36.</i> Presupuesto de implementación de departamento de control interno en la UTM.....	145
<i>Cuadro 37.</i> Descripción de simbologías	148

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Objetivos básicos del control interno	36
<i>Figura 2.</i> Objetivos del control interno según COSO III.....	37
<i>Figura 3.</i> Beneficios del control interno según Modelo COSO III	38
<i>Figura 4.</i> Beneficios del control interno	39
<i>Figura 5.</i> Factores que limitan el control interno.....	40
<i>Figura 6.</i> Características del Control Interno según COSO III.....	41
<i>Figura 7.</i> Componentes de Control Interno (COSO III)	43
<i>Figura 8.</i> Factores que influyen en el ambiente de control	44
<i>Figura 9.</i> Tipos de controles	47
<i>Figura 10.</i> Elementos de comunicación	48
<i>Figura 11.</i> Objetivos y componentes según COSO III.....	51
<i>Figura 12.</i> Relación entre objetivos y componentes.....	52
<i>Figura 13.</i> Talento	54
<i>Figura 14.</i> Estructura del talento humano	57
<i>Figura 15.</i> Beneficios de un personal comprometido	58
<i>Figura 16.</i> Desempeño.....	60
<i>Figura 17.</i> Principales propósitos de la evaluación del desempeño	61
<i>Figura 18.</i> Efecto motivacional previsible de la participación y sus distintas modalidades.....	65
<i>Figura 19.</i> Actores del EIDPA.....	69
<i>Figura 20.</i> Nivel de desempeño del personal docente en la UTM	91
<i>Figura 21.</i> Distribución del logro de objetivos institucionales docente.....	92
<i>Figura 22.</i> Puntaje promedio de las subdimensiones la variable logro de los objetivos institucionales.....	94
<i>Figura 23.</i> Distribución relativa del nivel de logro de los objetivos institucionales en los docentes por función sustantiva	97
<i>Figura 24.</i> Nivel de desempeño de las autoridades académicas en la UTM.....	103
<i>Figura 25.</i> Distribución de las autoridades académicas según nivel de control interno en la UTM.....	104

<i>Figura 26.</i> Puntaje promedio de la sub-dimensión del control interno en la UTM	105
<i>Figura 27.</i> Distribución relativa del nivel de control interno en la UTM.....	106
<i>Figura 28.</i> Distribución relativa del componente de control interno monitoreo en la UTM	107
<i>Figura 29.</i> Desempeño del talento humano docente & Aplicación del control interno	111
<i>Figura 30.</i> Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales	115
<i>Figura 31.</i> Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional.....	118
<i>Figura 32.</i> Estructura del SCI propuesto	128
<i>Figura 33.</i> Proceso de socialización de la normativa institucional.....	129
<i>Figura 34.</i> Proceso de distribución de académica	131
<i>Figura 35.</i> Proceso de distribución administrativa	134
<i>Figura 36.</i> Proces EIDPA	139

Resumen

Las universidades cumplen un rol de preponderante valor para el progreso y desarrollo de una nación. Ante ello, las instituciones de educación superior ecuatorianas tienen como obligación realizar mediciones anuales del rendimiento del talento humano derivado de las actividades bajo su responsabilidad, a través de las cuales detectan debilidades y fortalezas, especialmente en las funciones sustantivas de docencia, vinculación, dirección académica y las de índole investigativas. El objetivo central de esta investigación es evaluar el nivel de desempeño del talento humano docente a partir de la aplicación del control interno en el período 2017-2018 en la Universidad Técnica de Manabí.

Este estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, su naturaleza es descriptiva y su esencia correlacional. Se realizaron encuestas a través de dos instrumentos, los cuales fueron validados estadísticamente y a través de un comité de expertos. Se encuestaron a 216 docentes a fin de determinar el nivel de control en el desempeño de los profesores vinculados con la consecución de objetivos; y para determinar el nivel de control interno se aplicó otro instrumento a los 75 directivos.

Los resultados revelan que las evaluaciones desarrolladas en la universidad se basan en criterios de subjetividad de los evaluadores. Por ende, existe un desfase entre el desempeño del docente y la consecución de los objetivos institucionales, lo cual es derivación de que la institución no cuenta con procesos de control interno debidamente formalizados y estandarizados que incluya los procesos sustantivos que contribuirían a la optimización de recursos y al desarrollo institucional.

Palabras clave: Evaluación de desempeño, objetivos institucionales, control interno, talento humano docente.

Summary

Universities play a role of preponderant value for the progress and development of a nation. Given this, Ecuadorian higher education institutions are required to perform annual measurements of the performance of the human talent derived from the activities under their responsibility, through which they detect weaknesses and strengths, especially in the substantive functions of teaching, community outreach, academic direction and those of a research nature. The central objective of this research is to evaluate the level of performance of the teaching human talent from the application of internal control in the 2017-2018 period at Universidad Técnica de Manabí

This study presents a non-experimental quantitative approach, its nature is descriptive and its correlational essence. Surveys were conducted through two instruments, which were statistically validated and through a committee of experts. 216 teachers were surveyed in order to determine the level of control in the performance of teachers linked to the achievement of objectives; and to determine the level of internal control another instrument was applied to the 75 managers.

The results reveal that the evaluations developed in the university are based on criteria of subjectivity of the evaluators. Therefore, there is a gap between teacher performance and the achievement of institutional objectives, which is derived from the fact that the institution does not have properly formalized and standardized internal control processes that include the substantive processes that would contribute to the optimization of resources and to institutional development.

Keywords: Performance evaluation, institutional objectives, internal control, teaching human talent.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

La sociedad del conocimiento enfrenta ingentes desafíos que definen su prestigio y reconocimiento académico. Bajo esa perspectiva, las universidades consideradas de excelencia educativa se encuentran posicionadas en regiones con mayores riquezas y que invierten significativas cantidades de recursos en el fomento de investigación y desarrollo, tal es el caso de América del Norte, Europa y Asia, ubicadas en los primeros lugares del conocimiento científico (Elsevier, 2019). Lo anterior está asociado no solamente a la cantidad de recursos invertidos sino también a la forma de implementar mecanismos de control para que los recursos sean debidamente utilizados.

En América Latina, la situación es completamente distinta, los recursos destinados a investigación y desarrollo no compensan las necesidades en estas áreas ni se invierte la cantidad de recursos que establecen los organismos internacionales para la región (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura/UNESCO, 2018). La escasa cultura de control y el déficit presupuestario que presenta un grupo significativo de instituciones de educación superior por la demanda estudiantil que atienden, implican mayor inversión en sus áreas de trabajo, puede considerarse evidencia de las debilidades en los mecanismos de control interno en las universidades. Una de las principales causas de esta situación, es el hecho de que la mayor parte de la investigación y desarrollo se realiza en las instituciones públicas de educación superior.

No obstante, existen países latinoamericanos que hacen un importante esfuerzo por revertir esta situación a través de continuas reformas en su sistema legal. Tal es el caso del Ecuador, el cual desde 2008 inició un proceso de cambios estructurales en su sistema legal, partiendo de la reforma de la Constitución de 1998 por la Asamblea Nacional Constituyente (ANC).

A raíz de la formulación de la “Constitución de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) las leyes y regulaciones relacionadas con la educación superior se encuentran en constante cambio, en virtud de que deben estar enmarcadas en lo dispuesto en los artículos 26, 27, 28 y 29 relacionados con los deberes del Estado, derechos y responsabilidades de las personas, familias y la sociedad, de participar activamente en el proceso educativo; “al ser la educación indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y se constituye en un eje estratégico para el desarrollo nacional” (p.33).

De esta manera se aspira, que la educación de tercer y cuarto nivel en el Ecuador debe solucionar problemas de interés nacional y articularse con el “Sistema Nacional de Educación” y con el “Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). En su contenido, la Constitución señala que la educación pública es universal, laica en todos sus niveles, y gratuita en su tercer nivel de educación inclusive; con esto busca garantizar el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico, bachillerato o su equivalente (artículo 28).

La ineficiente gestión del ex organismo rector de las instituciones de educación superior públicas y privadas del Ecuador, bajo el nombre de “Consejo Nacional de Educación Superior” (CONESUP), para la solucionar problemas vinculados al progreso y desarrollo institucional y académico de las universidades en el país, conjuntamente con la escasa responsabilidad social demostrada por algunas universidades, fueron detonante para la reforma universitaria a través de la intervención del gobierno central y de la Asamblea Nacional cuando introdujeron la “Constitución de la República del Ecuador” promulgada en el 2008, y la “Ley Orgánica de Educación Superior”, LOES (Rojas, 2011).

Con este marco jurídico, durante los últimos diez años se crean en el Ecuador organismos públicos reguladores como el “Consejo de Educación Superior” (CES) el cual trabaja en coordinación con “Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior” (CACES) anteriormente denominado “Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior” (CEAACES), cuya función es mejorar la calidad académica en las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador.

Para asumir los nuevos desafíos del conocimiento de manera integral, profunda y en el marco de las leyes ecuatorianas, se implementó un modelo de “Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico” (EIDPA) que busca medir el rendimiento de los servidores públicos en las áreas donde tiene su carga horaria; concordante con el artículo 349 la Constitución de la República del Ecuador (2008) dispone que “el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos” (p.162).

En tal sentido en el artículo 147 correspondiente a la Ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018) se establece de forma específica quiénes conforman el personal formativo e investigativo de las Instituciones de Educación Superior (IES como se denomina en Ecuador) al cual hace alusión en la “Constitución de la República del Ecuador” (2008) en su artículo 349:

El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, esta Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y

el régimen especial establecido en esta Ley para las instituciones de educación superior particulares (p. 55).

El profesor e investigador al cual hace referencia el artículo anterior desempeñará sus funciones en lo que la Constitución denomina Sistema de Educación Superior (artículo 350), que tiene como propósito:

(...) la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas, la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (p. 51).

Por su parte, el CES que regula a las IES públicas y privadas en el Ecuador, resalta a la calidad como principio constitucional en su artículo 93 (CES, 2018a) determinando:

(...) la búsqueda continua, auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos (p. 51).

Como se observa, los docentes de las IES son considerados funcionarios públicos sujetos a las disposiciones del “Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior” (CES, 2018b), de conformidad a lo establecido en la LOES (2018) respecto del “ingreso, promoción, estabilidad,

evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, cesación y jubilación del personal académico” (p.87), paralelamente las “Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos” emitidas por la Contraloría General del Estado (CGE) mediante Acuerdo 039-CG-2019 de noviembre 16 de 2009 y divulgado con Registro Oficial 78 el 01 de diciembre del mismo año, el cual tuvo su última reforma el 30 de abril de 2019 (Contraloría General del Estado, 2019), determinan que el control interno es responsabilidad de cada institución del Estado ecuatoriano a fin de crear condiciones para el ejercicio del control (subgrupo 100-01).

Por ende, las IES también requieren de sistemas de control interno (SCI) que regulen sus propias actividades de control, principalmente a cargo de autoridades y responsables de la gestión de sus colaboradores quienes por ley tienen la exigencia de rendir cuentas de sus funciones y del personal bajo su administración (docente, administrativo y de servicios), en cumplimiento de las normas generales de control interno emitidas por la “Contraloría General del Estado” ecuatoriano, como organismo técnico de control de recursos públicos de la nación, más otras específicas del control interno.

Cada IES debe tener sus propias normas de control interno además de regirse por aquellas emitidas por la CGE, las cuales deben ser cumplidas para alcanzar los objetivos institucionales mediante la ejecución de sistemas de control interno confiables y efectivos que promuevan el continuo desarrollo en las IES, su permanencia y posicionamiento en el tiempo.

En el contexto nacional e internacional existen múltiples definiciones relacionadas con el control interno, pero dada su importancia a nivel organizacional el “Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway” (Committe of Sponsoring Organazations of the Treadway Commission, COSO por sus siglas en inglés),

estableció un marco de referencia para todo tipo negocios en el que define al control interno como (Instituto de Auditores Internos, 2013):

Un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento (p.3).

Desde este enfoque el control interno es un proceso integral que evalúa periódicamente el cumplimiento de las funciones institucionales en relación con la base legal pertinente, en el caso que nos ocupa el desempeño del personal docente de las IES. Un control interno oportuno permite detectar a tiempo fortalezas y debilidades institucionales que puedan ser aprovechadas y solventadas respectivamente en función de los objetivos trazados.

Es así que la aplicación del control interno constituye en un elemento estratégico para el mejoramiento continuo de la calidad educativa universitaria, porque Cruz (2012) sostiene:

(...) permite el manejo adecuado de los bienes, funciones e información, con el fin de generar una indicación confiable de su situación para mejorar su gestión y sus operaciones establecidos en cada proceso, ayudando a que el talento humano y los recursos (materiales y financieros) disponibles, sean utilizados de forma eficiente, bajo criterios técnicos que permitan asegurar su integridad custodia y registro oportuno (p.4).

Las universidades públicas del Ecuador, de la cual forma parte la UTM, se rigen por el “Reglamento de Régimen Académico” (RRA) emitido por el CES en 2013, el cual fue derogado en 2019 y en ese mismo año aprobado un nuevo reglamento. De este reglamento cada universidad debe formular su propio reglamento de régimen académico; sin embargo, no se ha encontrado en los reglamentos institucionales de

régimen académico u otras regulaciones vigentes para cada universidad pública de la provincia, reglamentos y normativas articuladas con el control interno académico en general.

Ecuador cuenta con cincuenta y cinco instituciones de educación superior, las cuales pasaron por procesos de evaluación, acreditación, categorización y en algunos casos por procesos de recategorización. De este total ocho IES se encuentran ubicadas en la categoría A, veintiocho en la categoría B, y diecinueve en la categoría C (CACES, 2019). Las IES públicas y privadas del Ecuador ofrecen una formación profesional de grado y posgrado acorde con los requerimientos y necesidades de la sociedad actual, con base a los diversos campos del conocimiento según lo estipulado en el “Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las Instituciones de Educación Superior del Ecuador” de acuerdo al perfil del clasificador de la UNESCO (CES, 2019).

La provincia de Manabí cuenta con cuatro instituciones de educación superior de las cuales, tres de ellas son públicas: Universidad Técnica de Manabí (UTM), Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM); Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM); y la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL); una privada: Universidad Particular “San Gregorio de Portoviejo”; y una extensión de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE).

La Universidad Técnica de Manabí representa un ícono de la provincia de Manabí, fue instituida el 29 de octubre de 1952 con Decreto Legislativo (UTM, 2013). Actualmente, esta universidad tiene diez Unidades Académicas (Facultades), dos Institutos y treinta carreras que otorgan títulos de grado bajo la modalidad presencial; de las cuales veintinueve presentaron proyectos de rediseños curriculares que fueron evaluados y aprobados por el CES desde el año 2016.

Cuadro 1. Oferta académica de tercer nivel de la UTM

Facultades	Carreras	Año de Aprobación CES
Ciencias humanísticas y sociales	a. Trabajo social	2016
	b. Bibliotecología, documentación y archivo	2016
	c. Psicología clínica	2016
Filosofía, letras y ciencias de la educación	a. Pedagogía de las ciencias experimentales de las matemáticas y física	2017
	b. Pedagogía de los idiomas nacionales y extranjeros, en inglés	2016
	c. Pedagogía de la actividad física y deporte	2016
	d. Educación básica	2016
	e. Educación inicial	2016
	f. Pedagogía de las ciencias experimentales, en química y biología	2017
Ingeniería agrícola	a. Ingeniería agrícola	2016
Ciencias de la salud	b. Enfermería	2017
	c. Medicina	2017
	d. Optometría	2017
	e. Laboratorio clínico	2017
	f. Nutrición y dietética	2016
Ciencias administrativas y económicas	a. Administración de empresas	2016
	b. Economía	2016
	c. Contabilidad y auditoría	2016
Ciencias zootécnicas	a. Agroindustrias	2016
	b. Zootecnia	2016
Ciencias veterinarias	a. Medicina veterinaria	2017
	b. Acuicultura	2016
Ciencias informáticas	a. Sistemas de información	2017
	b. Tecnologías de información	2018
Ciencias matemáticas, físicas y químicas	a. Electricidad	2017
	b. Mecánica	2016
	c. Ingeniería civil	2016
	d. Ingeniería industrial	2017
	e. Ingeniería química	2016
Ingeniería agronómica	a. Ingeniería agronómica	2016

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de www.utm.edu.ec

El cuadro 1 presenta un detalle de las facultades de la UTM y sus respectivas carreras que otorgan títulos profesionales de tercer nivel de grado en el Ecuador, con base en los campos del conocimiento establecidos por la UNESCO. La carrera *Secretariado Ejecutivo* que pertenece a la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, como *Contabilidad Computarizada*; *Educación Artística*; y *Psicología Educativa y Orientación Vocacional* de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación han sido excluidas de la lista, puesto que, con los procesos de rediseños curriculares a los que se acogieron las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, éstas fueron cerradas, y por ende, estas carreras siguen funcionando sólo para aquellos estudiantes que no han culminado la totalidad de sus estudios.

Adicionalmente, el Instituto de Posgrado de la UTM, cuentan con una oferta de tres programas en cuarto nivel, de los cuales dieciséis corresponden a maestrías académicas con trayectoria de investigación, doce a maestrías académicas con trayectoria profesional, y dos a programas de especialización, todos debidamente aprobados por el CES. Los programas de posgrado son administrados por la Empresa Pública de Servicios Generales e Ingeniería (MSERVING-EP) de la UTM.

La oferta académica de grado y posgrado de la UTM responde a los requerimientos y necesidades de la sociedad, puesto que sus vigentes programas de estudio fueron evaluados y aprobados por la “Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación” (Senescyt) y por el CES, mediante estudios ocupacionales y de pertinencia. Además, tal como lo establece el Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica de Manabí (UTM, 2013) esta posee una estructura académica científica, técnica y humanista, con procesos educativos dinámicos, reflexivos, críticos, autocríticos y propositivos, con miras a garantizar razonablemente el crecimiento humanitario e intelectual de los futuros profesionales para contribuir al régimen de desarrollo nacional del Ecuador. Sin embargo, un número representativo de docentes otorga mayor valor a la función sustantiva de docencia, centrándose exclusivamente a las actividades relacionadas con la

impartición de clases, y otorgando poco valor a las competencias de dirección académica, vinculación y a las de índole investigativas, las cuales son básicas para que cualquier universidad alcance el desarrollo y reconocimiento institucional.

Ante este hecho Arencibia, Barrios, Cabrera, Domínguez, y García (2015) destacan la necesidad de crear una cultura de control institucional cotidiano no sólo a nivel empresarial sino también en las universidades, puesto que la implementación de sistemas de control interno proporciona fiabilidad y credibilidad a los clientes respecto del funcionamiento de una organización y su impacto en el progreso de una región. En ese sentido, un SCI periódico enfocado en el mejoramiento de continuo de los procesos educativos en las instituciones de educación superior permite determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos trazados en una planificación, para tomar medidas preventivas más que correctivas.

En este contexto, persisten ciertas deficiencias en el cumplimiento de los procesos académicos desarrollados por el talento humano docente de la UTM, lo cual se atribuye a debilidades en las actividades de control realizadas por las autoridades competentes, así como a las insuficientes normas y procedimientos control interno que garantizan razonablemente el cumplimiento de las actividades sustantivas (docencia, vinculación, gestión académica e investigación), para detectar dichas deficiencias y tomar medidas correctivas en el tiempo oportuno. De allí la necesidad de diseñar e implementar actividades de control al interior de la institución, que se consideran medulares para alcanzar las metas institucionales y la excelencia del personal académico de la Universidad Técnica de Manabí, la cual es un referente en la provincia y en el país.

En consecuencia, se necesitan normas o pautas de control interno que regulen y supervisen las actividades del talento humano docente de las IES, como elemento clave que permita establecer buenas prácticas de control al interior de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador orientadas al logro de objetivos institucionales, particularmente en la Universidad Técnica de Manabí.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

De lo anterior, se formula la pregunta de investigación descrita a continuación:

¿De qué manera contribuye el control interno a mejorar el desempeño del talento humano docente en la Universidad Técnica de Manabí?

De esta interrogante se derivan las siguientes preguntas:

1.2.2. Problemas específicos

- ¿El nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales?
- ¿Cuál es el nivel de control interno en la evaluación del talento humano docente-administrativo en la Universidad Técnica de Manabí?

1.3. Justificación teórica

Se espera con esta investigación llenar vacíos de conocimientos relacionados con los SCI en la UTM, en correspondencia con el nivel de desempeño docente, basado en sustentos científicos de autores reconocidos que proporcionen fundamento académico de relevancia.

Los resultados de la investigación pueden generalizarse a carreras y facultades de otras universidades públicas y privadas ecuatorianas y latinoamericanas. Así como, sentar las bases para generar conocimientos sobre el control interno académico y su relación con el desempeño del talento humano docente.

Investigaciones como esta permiten analizar el contexto jurídico y organizacional del objeto de estudio (Universidad Técnica de Manabí), contexto que a su vez puede convertirse en objeto de estudio para una investigación más profunda al respecto. Por otra parte, se puede generar la posibilidad de establecer otras investigaciones relacionadas con el tema, pero enfocado al personal administrativo y de servicios de las universidades ecuatorianas y latinoamericanas.

1.4. Justificación práctica

Con la aplicación de los resultados de esta investigación pudiera resolverse la deficiente aplicación de los procesos de control interno en las UTM, de manera particular y de las IES ecuatorianas de manera general, lo cual incidirá de manera significativamente positiva en los niveles de desempeño docente y por ende la calidad académica, así como su gestión institucional.

El talento humano es la parte fundamental del desarrollo de las actividades en una institución, por tal motivo en las universidades y escuelas politécnicas se deben llevar a efecto evaluaciones integrales periódicas con diversos parámetros enfocados al modelo externo de evaluación institucional de las IES ecuatorianas que puedan servir como métodos de comparación entre las acciones programadas y ejecutadas en las evaluaciones académicas internas direccionadas al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Con lo anteriormente expuesto, este trabajo de investigación se basa en analizar el nivel de control en el desempeño del docente en las funciones sustantivas de la educación superior que se efectúan en las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas del Ecuador (docencia, investigación y dirección académica), con el fin de encontrar las debilidades que difieren de la consecución de los objetivos institucionales en la UTM, y así desarrollar medidas preventivas y correctivas de manera oportuna.

El tipo de control interno estudiado al presente trabajo de investigación es operacional, puesto que se relaciona con la evaluación de las funciones sustantivas de las universidades en el Ecuador, y por ende con los procesos de gestión de una institución, para establecer principios de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y ecología de recursos, y por ende la consecución de los objetivos institucionales.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Evaluar el nivel de desempeño del talento humano docente a partir de la aplicación del control interno, período 2017-2018, en la Universidad Técnica de Manabí.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar si el nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales.
- Determinar si el nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo en la Universidad Técnica de Manabí incide en el desarrollo institucional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- El nivel de desempeño del talento humano docente se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- El nivel de control de desempeño en el talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales.
- El nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional.

Con el planteamiento de las hipótesis, se desarrolló la operacionalización de las variables con las respectivas dimensiones, subdimensiones e indicadores a partir de la cual se elaboraron los instrumentos de investigación para la recolección de datos (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Control Interno.	Componentes del control interno (Estupiñán, 2019).	Ambiente de control	Cultura institucional
			Competencias del personal
			Estructura orgánica
			Políticas de recursos humanos y procedimientos
			Asignación de autoridad y responsabilidad
			Junta de directivos
		Evaluación de riesgos	Riesgos internos
			Riesgos externos
		Actividades de control	Detectivos
			Preventivos
			Correctivos
	Nivel de desempeño docente-administrativo (Reglamento de EIDA de la UTM-2017).	Información y comunicación	Información
			Comunicación
		Monitoreo	Monitoreo o supervisión
		Destacado	91-100 puntos
		Competente	81-90 puntos
		Satisfactorio	60-80 puntos
		Insatisfactorio	Menor a 60 puntos
Variable dependiente: Desempeño del talento humano docente.	Objetivos institucionales (Reglamento de EIDA de la UTM-2017).	Docencia	Formación de profesionales
			Capacitación y actualización pedagógica de docentes.
			Servicios educativos a la comunidad
			Servicios educativos a organizaciones
		Investigación	Proyectos de investigación para las empresas
			Capacitación y actualización de investigación de docentes.
		Gestión académica	Cultura de evaluación de desempeño académico
			Estabilidad laboral
			Promoción de personal académico idóneo
			Instrumentos técnicos para planificación académica
	Nivel de control del desempeño docente (Reglamento de EIDA de la UTM-2017).	Destacado	91-100 puntos
		Competente	81-90 puntos
		Satisfactorio	60-80 puntos
		Insatisfactorio	Menor a 60 puntos

Fuente. Elaboración propia (2019)

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

La universidad como institución tiene su origen en la época medieval. Salvador (2008) afirma que el término *Universitas* es de origen latino, y se refiere al conjunto integral y completo de individuos específicos constituidos en una sociedad concreta. Esta palabra es utilizada para referirse al vocablo español *universidad*, la cual en la edad media era considerada como una corporación o comunidad de índole colectiva. Para referirse a un cuerpo dedicado a la enseñanza y educación, *universitas* se complementaba como *universitas magistrorum* et. *scholarium* que significa *totalidad del gremio de maestros y alumnos*. Los vocablos *corpus*, *collegium*, *societas*, *communio*, *consortium* tienen igual significado que *Universitas*, y sirven referirse a maestros (*magistrorum*) o alumnos (*scholarium*), con los cuales aparecieron dos formas clásicas de agrupación: una de alumnos (para obtener un título y empleo) y otra de enseñanza (centrada en la docencia e investigación). Es a finales del siglo XIV que el vocablo *universitas* se utilizó para referirse exclusivamente a la comunidad de discípulos y maestros (Rashdall, 1895). La Real Academia Española (2018) define a la universidad como una “institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc” (“Actualización”, 2018).

Las instituciones de educación superior a nivel global cumplen un rol fundamental para el crecimiento y desarrollo de una nación. Ante ello, Homer (2013) afirma que universidades se desarrollan a fin de satisfacer las ilimitadas necesidades de las economías. La historia de educación en la edad medieval ha demostrado que un buen profesor está al frente de todo desarrollo universitario, es aquel que otorga prestigio y reconocimiento académico a una región a través de la transformación del conocimiento. Para Durkheim (1922) la educación es “un conjunto de prácticas e

instituciones que se han organizado lentamente con el pasar del tiempo, que son comparables con todas las otras instituciones sociales y que las expresan, y que, por lo tanto, no pueden ser cambiadas a voluntad más de lo que lo permite la misma estructura de la sociedad” (p. 65).

Las Universidades son instituciones académicas internacionales con características comunes, que tienen un rol central y de preponderante valor en la sociedad, pues cumplen la función de transmitir y transformar conocimiento a través de la ciencia, innovación y tecnología. Ante ello, la educación y la investigación son las funciones principales de una universidad, sus contribuciones primarias a la sociedad y, por lo tanto, el rol más significativo de los profesores (Durkheim, 1922, p. 220). Por su parte, la vinculación con la sociedad debe ser vista como una obligación institucional en la práctica docente. Las funciones sustantivas que desarrolla todo profesor del siglo XXI deben abordar la docencia, investigación y la gestión o dirección académica, considerando que cada una de ellas debe estar inmersa la vinculación con la colectividad.

Ante este hecho, el cumplimiento de las actividades sustantivas de la educación superior requiere una supervisión periódica, a fin que las actividades se ejecuten en función de lo planificado, para garantizar razonablemente la obtención de los resultados deseados. De tal forma, que el desempeño del talento humano docente incida en el desarrollo, acreditación y prestigio institucional. Con lo expuesto concuerdan autores como Álvarez y Sierra (1997), quienes sostienen que las universidades deben crear una cultura de control permanente dirigida supervisar el cumplimiento de las actividades sustantivas de la educación superior, puesto que son los profesores los que tienen la responsabilidad de formar profesionales altamente capacitados y calificados para resolver los problemas de la sociedad.

El vocablo francés *contrôle* significa control y consiste en la comprobación, inspección, fiscalización e intervención (RAE, 2018). Henri Fayol a principios del siglo XX afirmó que los gerentes tienen a su cargo cinco actividades como son

planificar, organizar, dirigir y controlar. Estas funciones básicas administrativas actualmente se encuentran condensadas en: planear, organizar, liderar y controlar (Robbins, S., Decenzo, D., y Coulter, M., 2013). Para Stoner, Freeman y Gilbert (1996) el control es un proceso administrativo que garantiza que las actividades reales se cumplan en función a las actividades programadas. Jones y George (2010) por su parte refieren que, a través de la evaluación del cumplimiento de las metas la organización emprende acciones correctivas para mantener o mejorar el desempeño. De tal forma que, el control interno es un proceso realizado por los directivos, el consejo de administración de una entidad y demás personal, diseñado para proporcionar seguridad razonable en relación al logro de los objetivos establecidos (Estupiñán, 2019).

Por su parte, Michael Foucault relacionó el término control con la extensión de disciplinas, como resultado del tipo de control social que se practicó en el siglo XIX. Es decir, un control sobre las personas basado en la “vigilancia individual y continua, del control, del castigo y de la recompensa, bajo la forma de la corrección, es decir, de la formación y transformación de los individuos en función de ciertas normas” (Castro, 2018, p.95).

Partiendo del discurso Foucaultiano sobre el poder y la vigilancia, tanto las evaluaciones de desempeño docente como los sistemas de control interno deben ser vistos como una oportunidad de mejora continua en las universidades, tales controles proporcionan un instrumento eficaz para el desarrollo y prestigio institucional, lo cual requiere hacer un buen uso del poder disciplinario (Foucault, 2006), tal y como Vásquez y Fernández (2011) afirman lo transversal de todo modelo de control interno es su contribución a la eficiencia, que aporte orden y disciplina a la organización; además es un poderoso instrumento con el que la entidad puede intervenir y tener control dominio las tareas y acciones de los colaboradores de la entidad.

En consecuencia, tal y como mencionan López, N., Ricard, M., y Martínez, A. (2017) el control interno en las universidades no debe ser visto como una obligatoriedad legal, sino como una ventaja competitiva en el mercado internacional de conocimiento. Estos controles son necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales relacionados con la evaluación institucional, y con la acreditación de carreras o programas que conlleven la calidad y pertinencia exigidos en la actualidad. Desde el punto de vista gnoseológico, es decir, de la fuente de conocimiento, se pueden distinguir dos valores: el empirismo y el racionalismo (De Berrios y Briceño, 2009). Bajo una concepción empirista se tomó como referencia la experiencia profesional del investigador responsable en la selección del objeto de estudio y en el abordaje del problema de investigación.

Desde el enfoque racionalista, se analizaron a través del método hermenéutico interpretativo, fuentes legales que enmarcan el objeto de estudio, los contenidos teóricos requeridos para conceptualizar el problema estudiado y la información obtenida del trabajo de campo para formular la propuesta. Se realizó una operación racional deductiva para encontrar verdades complejas a partir de la deducción de las simples. En otras palabras, a partir del estudio de la Universidad Técnica de Manabí, nos permitimos deducir el posible comportamiento de las IES ecuatorianas, considerando la teoría Karl Popper sobre el falsacionismo de las hipótesis de una investigación científica (Blanco, 1995).

Desde el constructivismo, esta investigación se sustenta en la premisa de construir una propuesta y una perspectiva de análisis de una parte de la realidad de la educación superior en el Ecuador a partir de la experiencia del investigador. Adicionalmente, se asume una posición epistemológica realista – constructivista debido a que el objeto de estudio existente en la realidad (Universidad Técnica de Manabí), es objeto de conocimiento debido a que interactúa con la realidad en el proceso del conocimiento. Finalmente, para el desarrollo de la presente pesquisa se adoptó una posición epistemológica materialista o real, debido a que se abordó una situación real o existente, objetiva y material. Los actores considerados como

objeto de estudio forman parte del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí.

2.2. Antecedentes de investigación

A continuación se analizan algunos trabajos considerados como antecedentes publicados en artículos científicos, tesis y libros.

2.2.1. Artículos científicos

a.1. Morel, Fernandez y Cedeño (2017) analizaron la experiencia de la “Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales” (FCEE) de la “Universidad Agraria de la Habana” (UNAH). Los instrumentos utilizados fueron una guía de referencia de autocontrol elaborada por la UNAH para departamentos, que contienen 142 aspectos agrupados por componentes y normas. Se entrevistaron a los directivos de los departamentos y de la Facultad estudiada y se aplicó la técnica de dinámica grupal. Los resultados revelaron que la institución no lograba integrar adecuadamente los elementos del control interno de la planificación, organización, ejecución y control de los procesos sustantivos. La documentación relacionada con el SCI se encontraba aislada y en algunos casos desactualizada o no existía. Tampoco se consideraron de forma sistémica y participativa la totalidad de los procesos operacionales ejecutados en los departamentos. Morel, Fernández y Cedeño concluyen que la experiencia de la FCEE al diseñar los SCI a nivel de los departamentos es de gran significación metodológica y práctica, como instrumento que ha contribuido al perfeccionamiento de la gestión. Constituye una forma de acceder al conocimiento de las mejores prácticas en la gestión universitaria y sirve de modelo para diseñar o perfeccionar los SCI de otras unidades organizativas de la UNAH. Este antecedente tiene relación con el presente trabajo de investigación puesto que su objeto de estudio se centra en una IES y en examinar cómo el control interno de los departamentos docentes contribuye en el mejoramiento de la gestión académica universitaria.

a.2. Cabrera (2015) determinó “la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014” (p. 335). El estudio se centró en un enfoque cuantitativo y empleó el método hipotético- deductivo. El diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo y correlacional. Se encuestaron 56 docentes de maestría en “Administración de la Educación” de la “Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo” (UCV); de esta muestra un porcentaje muy significativo de docentes consideraron que la administración del talento humano presenta un nivel “alto”. Adicionalmente, los resultados revelaron que el 5% de los profesores tienen niveles de comunicación “medio” (3,6%) y “alto” (1,8%) con “regular” compromiso institucional. De tal forma que, un porcentaje representativo del 95% tiene niveles “medio” (13%) y “alto” (82%) de comunicación y un buen compromiso con la universidad. Cabrera (2015) concluye que existe significativa relación entre las variables estudiadas del personal académico del programa de cuarto nivel analizado. Este antecedente sirve como referencia para el presente trabajo de investigación ya que su objeto de estudio es una universidad, y se centró en comprobar la correspondencia entre la gestión de sus colaboradores y el comportamiento institucional del personal académico de una maestría en particular.

a.3. Domingos, Fernandes y Sotomayor (2016) analizaron “las percepciones de estudiantes y docentes sobre el instrumento para evaluar el desempeño docente en universidades públicas angolanas y el orden de prioridad que le confieren a cada dimensión” (p. 16). La muestra seleccionada fue de 126 docentes y 342 estudiantes de la Universidad José Eduardo Dos Santos (UJES). El instrumento de evaluación del desempeño docente estuvo distribuido en cuatro competencias pedagógicas y didácticas; investigativas; de gestión; y, de extensión; con un total de veintitrés criterios de desempeño. Las alternativas de evaluación según la escala de Likert fueron “muy alto” 5; “alto” 4; “medio” 3; “bajo” 2; y, “muy bajo” 1. Las dimensiones se analizaron por separado y desde dos percepciones (de estudiantes y de docentes). Desde las percepciones del 62,0% del alumnado y del 71,4% del

profesorado las competencias pedagógicas y didácticas poseen “muy alto” y “alto” impacto en las evaluaciones de docentes del centro de educación superior objeto de estudio. No obstante, existieron importantes discrepancias entre ambos grupos, puesto que la significación asintótica biliteral fue menor que 0,05 (valor considerado para el análisis). Desde las percepciones de los sujetos analizados respecto de las competencias investigativas, de gestión y extensión universitaria, existe un “muy alto” y “alto impacto” en la evaluación de desempeño del talento humano académico; además dado que la significación asintótica biliteral es mayor que 0,05 no existen diferencias significativas entre los criterios de estudiantes y docentes de la UJES. Domingos, Fernandes y Sotomayor concluyen que de acuerdo a las apreciaciones de los estudiantes y docentes las competencias pedagógicas y didácticas tienen una mayor importancia en la evaluación de desempeño docente. Los dos grupos no coincidieron en el orden de importancia otorgado a las demás dimensiones; en razón que los docentes establecieron como orden de prioridad funciones de gestión, investigación y extensión universitaria; y los alumnos priorizaron la extensión universitaria, gestión académica e investigación. Este antecedente tiene relación con la presente investigación ya que se centró en analizar las percepciones de docentes y alumnos sobre las dimensiones de funciones educativas consideradas en las evaluaciones del profesorado de una universidad pública, y el orden de prioridad asignado a cada dimensión por los grupos seleccionados.

2.2.2. Tesis

b.1. Cruz (2012) en su investigación determinó “la incidencia del control interno en la administración del talento humano a través de la aplicación de controles internos claves relacionados con el código de conducta para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos en el Colegio Fiscal Diurno Cantón Archidona” (p. 12). El tipo de investigación fue de campo, bibliográfica – documental, exploratoria, descriptiva y explicativa. Los datos se recolectaron a través de dos encuestas dirigidas al personal administrativo y docente de la institución objeto de estudio. Concluye Cruz que, en el colegio analizado nunca han realizado evaluaciones de

control interno de su profesorado. Lo cual, ha imposibilitado al cuerpo directivo obtener información fiable de la realidad administrativa para determinar y ejecutar procesos y subprocesos que garanticen operatividad del establecimiento. Además, los insuficientes procesos de evaluación del rendimiento de los profesores y la inexistencia de un modelo oportuno debidamente socializado ocasionaron que muchos profesores desconocieran su nivel de desempeño, situación que de continuar conduciría a una injusta forma de evaluación y que los directivos no cuenten con una valoración subjetiva. Este antecedente se relaciona con la investigación porque su objeto de estudio es una institución educativa donde el autor evalúa el desempeño del talento humano docente.

b.2. Campos (2003) determinó si la aplicación del control interno constituye un instrumento eficaz en la ejecución presupuestal con la finalidad de establecer la forma en que incide en la administración de las adquisiciones. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, inicialmente su alcance fue de tipo descriptivo, posteriormente explicativo y finalizó con uno de tipo correlacional. Utilizó las técnicas de entrevistas, encuestas y análisis documental. Entre los principales resultados se evidencia la percepción que tiene el personal de la división de abastecimiento respecto del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para el departamento de ejecución presupuestal, el 10% considera que las metas y objetivos trazados siempre se cumplen, el 46% indicó que estos se alcanzan frecuentemente, el 40% en forma ocasional y el 4% que nunca se cumplen. En cuanto al tipo de control interno que consideran pertinente para el Departamento de ejecución presupuestal, el 38% coincide en que se deben realizar controles previos, el 36% control interno concurrente, y el 26% control interno de tipo posterior. Cruz concluye que, si bien las políticas relacionadas con la ejecución presupuestal del control interno son oportunas en todas las actividades de abastecimiento, se requiere de una manual de políticas y procedimientos para su ejecución. Este antecedente tiene relevancia para la presente investigación puesto que hace énfasis en los tipos de controles internos que deben aplicarse en todas las instituciones, a

fin para garantizar razonablemente el cumplimiento de las metas y objetivos previstos.

b.3. Dávila (2013) en su investigación determinó las acciones de personal que influyen en la formación de profesionales competitivos en la Facultad de Ciencias Empresariales (FCE) de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle (UNEGV). La pesquisa fue descriptiva, explicativa y correlacional. Para recolectar los datos se realizó a través de encuestas a 42 docentes titulares y no titulares, 13 administrativos y 990 estudiantes legalmente matriculados. Se utilizó un cuestionario para el personal académico y administrativo, y otro para los estudiantes. Según los resultados de la investigación el 63% de los encuestados consideran que, en la FCE de la UNEGV no se desarrollan algunas acciones de personal docente y administrativo, mientras que otras son deficientes o inadecuadas. En lo relacionado con la fase de reclutamiento y selección del personal analizado, el 53% de los encuestados coincidieron en las acciones de los directivos son ineficientes. Respecto de los procesos de evaluación de desempeño del personal, el 51% de los encuestados manifestó que estas acciones carecen de transparencia, el 25% indicó que los procesos son transparentes y el 24% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre si las evaluaciones de desempeño se realizaron de forma adecuada o transparente. Dávila concluye que, las acciones de personal que inciden en la formación de profesionales competitivos de la “Facultad de Ciencias Empresariales” de la UNEGV, son la selección y reclutamiento de personal; programas de retención; sueldos competitivos; capacitación y desarrollo; evaluación de desempeño; ascensos y traslados; y, la desvinculación o finalización del contrato; de las cuales, las cinco acciones de personal que influyen en mayor proporción en la formación de graduados competentes de la facultad objeto de estudio son la selección y reclutamiento de personal; programas de retención; sueldos competitivos; capacitación y desarrollo; y, ascensos y traslados, según su orden. El estudio también reveló que la UNEGV no realiza acciones de control alguna para retener docentes y administrativos de la FCE. Este antecedente tiene similitud con el presente trabajo de investigativo puesto que se relacionó la “gestión

del talento humano docente y administrativo” con la de “formación de profesionales competitivos” de una IES.

2.2.3. Libros

c.1. Chiavenato (2017), en su obra “Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones” desarrolló 17 capítulos distribuidos en 7 partes. Su estructura se centró en la interacción entre organizaciones y colaboradores, sistemas, subsistemas de provisión, organización, retención, y auditoría de recursos humanos. La primera parte del libro consta del capítulo 1 que contiene características básicas de las organizaciones, el capítulo 2 presenta las cualidades de los seres humanos como la inteligencia, habilidades, conocimientos y competencias, y el capítulo 3 trata sobre la interacción entre individuos y organizaciones en el ambiente laboral. La segunda parte se relacionó con el estudio del sistema de gestión del talento humano que corresponde al capítulo 4. La tercera parte del texto abarca el subsistema de provisión de recursos humanos, relacionado con el reclutamiento del personal en el capítulo 5, y con la selección del personal en el capítulo 6. La cuarta parte abordó el subsistema de organización de colaboradores relacionados con la planeación del trabajo en el capítulo 7, la descripción y análisis de puestos en el capítulo 8, y en el capítulo 9 la gestión y evaluación del desempeño del talento humano. La quinta parte abarcó el subsistema de retención de recursos humanos, en tanto que el capítulo 10 incluyó la gestión de la remuneración, el capítulo 11 los planes de prestaciones y la seguridad social, la calidad en el entorno laboral se abarcó en el capítulo 12, y las relaciones con los colaboradores en capítulo 13. La sexta parte abordó la capacitación y desarrollo de personal en el capítulo 14 y el desarrollo organizacional en el capítulo 15. Finalmente, la séptima parte del libro incluyó el subsistema de auditoría de recursos humanos en el capítulo 14, y la ética y responsabilidad social en el capítulo 17. Chiavenato al finalizar cada capítulo incluyó un resumen, conceptos claves, preguntas de análisis y un ejercicio para mayor comprensión de los contenidos. El libro además contiene un índice analítico que facilita la búsqueda

de información para el lector o investigador. Este antecedente se encuentra relacionado directamente con la presente investigación puesto que contiene fundamentos teóricos-prácticos significativos sobre la administración del talento humano y sus subsistemas, donde la gestión y evaluación del desempeño del talento humano cumplen un rol estratégico en toda organización.

c.2. Alles (2017) centra su obra en la medición del desempeño por competencias como instrumento importante para el desarrollo del talento humano, y por ende para la consecución de los objetivos de las organizaciones, de todo tipo. Su libro se basó en las experiencias adquiridas por la autora y su equipo de consultoría en sus actividades profesionales de la última década, en todo tipo de organizaciones, a lo largo y ancho de latinoamérica. Alles incluyó ocho capítulos donde abordó aspectos relacionados con la medición del desempeño, tales como: desempeño y estrategia; objetivos, definición y medición; competencias, evaluación; evaluación vertical; retroalimentación; desarrollo y competencias; evaluación de 360°; y, evaluación de 180°. Este antecedente se encuentra relacionado con el presente trabajo de investigación puesto que los actores que participan en las actividades de evaluación de desempeño docente cumplen un rol preponderante en las dos fases posteriores, tan importantes como la fase de evaluación de desempeño, son las fases de retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, tendientes al desarrollo futuro.

c.3. Fonseca (2013) pone a disposición de ejecutivos de compañías, junta de directivos, organismos reguladores, universidades, auditores internos, auditores externos y demás profesionales, una obra que aborda aspectos significativos sobre el diseño, ejecución y evaluación del SCI de las organizaciones. Además, se abordó un capítulo para todos aquellos que tienen la labor de evaluar periódicamente los sistemas de control interno de las organizaciones, a partir de elementos teóricos – prácticos de relevancia científica. Su libro incluye un total de 10 capítulos. El primer capítulo aborda la visión del control interno desde un helicóptero; del capítulo 2 al 9 se abordó diferentes enfoques o modelos de control interno, como fue el marco

integrado del control interno creado por el Committee of Sponsoring Organizations (COSO); las guías de control CoCo (Criteria of Control) emitidas por el Instituto de Canadiense de Contadores Certificados (con su acrónimo en inglés CICA); las guías de Turnbull; el modelo COBIT divulgado por Information Systems Audit Control Foundation (ISACA); el enfoque de la Ley de Sarbenes – Oxley; el modelo de riesgo corporativo (Enterprise Risk Management, ERM); el modelo de control interno estatal; y finalmente, Fonseca en el capítulo 10 introdujo guías para la evaluación del control interno en las organizaciones. Este antecedente tiene relación con el presente trabajo investigativo puesto que la obra contiene fundamentos teóricos - prácticos de relevancia sobre el diseño e implementación del control interno en las organizaciones, y no sólo contenidos relacionados con la evaluación de los sistemas de control al interior de la organización.

c.4. Duderstadt (2010) ofreció a estudiosos y directivos de la educación superior de habla hispana la visión de uno de sus pensadores y emprendedores más significativos e invitó a la reflexión sobre el presente y futuro de la universidad, no solo como ejercicio intelectual sino como un camino para innovar, crear y llevar ideas a la acción. Una universidad de siglo XXI se incorporó a la colección de educación superior de la Universidad de Palermo de la República de Argentina, donde se editó el texto en castellano. La obra comprende dos tomos distribuidos en dos partes; la primera parte abarcó tres capítulos e hizo referencia al tiempo de cambios, en tanto, que el primer capítulo contiene la introducción, el segundo capítulo desafío del cambio; y el tercer capítulo reaccionando al cambio mundial. La segunda parte consta de cuatro capítulos; en el cuarto capítulo se aborda la educación, el quinto la investigación, el sexto el servicio a la sociedad y el séptimo capítulo la academia. En el segundo tomo de la obra incluyó los cuatro últimos capítulos de la segunda parte; el octavo capítulo trató sobre los recursos, el noveno la diversidad, el décimo la tecnología y el undécimo capítulo sobre el gobierno y liderazgo. La tercera y ultima parte está relacionada con el desafío del cambio distribuido en tres capítulos, el duodécimo se denominó transformando la universidad, el capítulo décimo tercero el futuro del sector de la educación superior,

y el capítulo décimo cuarto abordó la interrogante evolución o revolución. Este antecedente constituye un valioso aporte para la presente investigación, debido que se abordaron elementos esenciales de los procesos sustantivos de las IES que si bien fueron desarrollados desde el contexto norteamericano son de carácter universal. Adicionalmente, la obra tiene un enfoque de transformación social y destaca el papel central que tiene la planificación estratégica y visionaria de los gobiernos universitarios y su liderazgo, frente a los desafíos de las universidades como institución bajo un marco de tensiones inherentes a las funciones de docencia, dirección académica y de índole investigativa.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Control interno

La primera definición contable de control interno tuvo su origen en 1948 a través de los primeros estudios divulgados en Estados Unidos por el Instituto Americano de contadores Públicos Certificados – AICPA donde establecía que:

El control interno comprende el plan de organización, todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio, para proteger sus activos. Verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia en las operaciones y estimular la adhesión a la práctica ordenada por la gerencia (Viloria, 2005, p.88).

Estupiñán (2019) afirma que en términos tradicionales el control interno comprende:

El plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente según las directrices marcadas por la dirección (p.19).

En este contexto los objetivos del control interno se centran en la protección y salvaguarda de los activos, comprobar la razonabilidad y fiabilidad de los informes contables y administrativos, fomentar la adhesión a las políticas administrativas y alcanzar el cumplimiento de las metas y objetivos (Estupiñán, 2019).

Desde la concepción tradicional el control interno se asociaba única y exclusivamente a las transacciones y operaciones contables. Lo cual ha ido cambiando de acuerdo a las tendencias y megatendencias del entorno.

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) afirma que se entiende por control interno al:

Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos (Isaza, 2014, p.42).

Adicionalmente, Isaza (2014) manifiesta que las entidades alcanzan el mejoramiento continuo de sus procesos, la eficiencia, eficacia y efectividad cuando instauraran, evidencian, implementan y aseguran la vigencia del SCI.

El Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) desde un enfoque contemporáneo conceptualiza al control interno como:

Un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto de personal de una entidad diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la

consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento (Instituto de Auditores Internos, 2013, p.3).

De estas definiciones se entiende que el control interno es una herramienta de gestión valiosa a nivel empresarial e institucional, y la responsabilidad que tiene la dirección, gerencia y demás personal que la integran, respecto de la implementación de controles internos en sus operaciones para alcanzar sus objetivos propuestos.

La comprensión del control interno ayuda a las instituciones públicas y privadas a desempeñarse bajo estándares de eficiencia, eficacia y economía de recursos. Estos indicadores son indispensables para que los directivos tomen decisiones y alcancen sus objetivos y metas (Caro y Sánchez, 2011).

Dada la importancia y utilidad del control implementado por los directivos, administradores, contadores, auditores y demás talento humano que integran una entidad, se han establecido diversos modelos o enfoques de control interno. Cada modelo control interno posee definiciones, elementos, objetivos y características propias que guardan relación con el cumplimiento de las metas y objetivos previstos por las instituciones públicas y privadas.

COSO en 1992 introdujo el Marco Integrado de Control Interno (COSO I) para establecer una definición que se ajuste a los requerimientos de las entidades, proveer de un estándar para empresas o instituciones de distinta naturaleza, a fin de valorar, diseñar, examinar y perfeccionar sus SCI (Mantilla, 2012). Este Comité publicó una versión reformada del COSO I en el año 2013 denominada COSO III en la cual precisa al control interno como “un proceso realizado por el consejo de directores, administradores y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable mirando el cumplimiento de los objetivos” (Mantilla, 2012, p.4).

El modelo Marco Integrado de Riesgos Corporativos o COSO ERM (COSO II) publicado en el año 2004, se centra en la gestión de riesgos. Este sistema comprende e involucra a todo el personal que forma parte de una organización, en sus distintos niveles jerárquicos, siendo su finalidad identificar eventos potenciales que pongan en peligro el logro de los objetivos, gestionar los riesgos y dar respuesta adecuadas a los riesgos detectados, en pro de alcanzar los objetivos previstos en las empresas, instituciones públicas o privadas (Sánchez, 2015).

El COSO ERM confiere indiscutible valor a la gestión de riesgos, el cual como Ambrosone (2017) declara:

La idea subyacente de la gestión de riesgos corporativos, es proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos organizacionales. Los mismos suelen dividirse en cuatro categorías: *Estrategia*: objetivos a alto nivel, alineados con la misión de la entidad; *Operaciones*: objetivos vinculados al uso eficaz y eficiente de recursos; *Información*: objetivos de fiabilidad de la información suministrada; *Cumplimiento*: objetivos relativos al cumplimiento de leyes y normas aplicables (p.7).

Es preciso indicar que, si bien estas cuatro categorías de gestión de riesgos se encuentran relacionadas con los objetivos del control interno de una entidad, la “información” y “cumplimiento” son categorías internas, lo que facilita la gestión de eventos no deseados y el alcance de los objetivos. Mientras que la “estrategia” y “operaciones”, son categorías externas que dificultan tener certeza razonable de la obtención de los objetivos propuestos.

Fonseca (2013) explica que la definición del control interno establecida en el modelo COSO abarca la siguiente categorización: “Efectividad y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; y, cumplimiento de las leyes y regulaciones” (p.42).

La Junta de Criterios de Control del Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA por sus siglas en inglés) emitieron en 1995 la Guía de Control, las cuales son comúnmente distinguidas como “CoCo”. Estas guías tienen su base en el enfoque de control interno COSO. De tal forma, que las empresas canadienses que las adopten deberán evaluar sus sistemas de control según lo establecido en este último (Fonseca, 2013). CoCo es un modelo contemporáneo de control interno que se direcciona a desarrollar pautas generales para el diseño, ejecución, evaluación y reportes en empresas del sector público y privado (Rivas, 2011).

Las Guías de Control Coco definen al control interno como “El conjunto de elementos que incluyen: recursos, sistemas, procesos, cultura, estructura y tareas, que se adoptan para respaldar a las personas en el logro de los objetivos de una entidad” (Fonseca, 2013, p.20).

Los enfoques COSO y CoCo presentan evidentes similitudes en sus definiciones, elementos y propósitos. Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S. Ortega, X, y Pérez J. (2018) expresan que una de sus principales semejanzas de estos modelos es que permiten evaluar el desempeño del personal de una organización, a través de la rendición de cuentas sobre el aprovechamiento de sus recursos; evitando desperdicios, uso indebido de los mismos o posibles actos ilícitos. Por tanto, ambos modelos proporcionan una estructura de control que promueve una nueva cultura administrativa en cualquier tipo de institución.

Mantilla (2018) afirma que el “Marco de Referencia para los Sistemas de Control Interno en Organizaciones Bancarias” surgió en septiembre de 1988 en Alemania, el cual fue creado por el “Comité de Basilea de Supervisión Bancaria”, ante la crisis financiera *Bankhaus Herstatt* que enfrentó en país, por las cuantiosas pérdidas incurridas en operaciones de capital extranjero y la necesidad de recuperar confianza y estabilidad a la banca. De acuerdo a este sistema el control interno es:

Un Proceso efectuado por la junta de directores, la administración superior y todos los niveles de personal, quienes son responsables de establecer una cultura apropiada que facilite el desarrollo del control interno y, el monitoreo de su efectividad en forma permanente (Fonseca, 2013, p. 22).

Por su parte la actualización 2018 de la Guía Turnbull sobre Control Interno, establece que “el control interno sobre la información financiera es un proceso diseñado bajo la supervisión de los oficiales ejecutivos y financieros de los emisores y se realiza por la junta de directores, la administración y otro personal” (Fonseca, 2013, p. 25)

El control interno gubernamental siempre ha estado presente en las instituciones públicas a través leyes y regulaciones en un país. Fonseca (2013) expone que la “Organización Internacional de Instituciones Superiores de Auditoría” (INCONSAI) en el año 2004 publicó la “Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público”, con características distintas al modelo COSO, considerando aspectos específicos para instituciones públicas.

En este modelo de control interno gubernamental se establece al control interno como “un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y se encuentra diseñado para enfrentarse a los riesgos y para dar seguridad razonable de que en la consecución de la misión de la entidad” (Fonseca, 2013, p.316).

El artículo 211 de la Constitución de la República del Ecuador decreta que la CGE es “un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 113). En este contexto, la CGE dispone que las instituciones del sector público tienen la responsabilidad de establecer objetivos y estrategias direccionados al cumplimiento de los mismos. El logro de los objetivos operacionales, financieros y de legalidad dependen del grado de seguridad que provea el control interno de una institución, a través del empleo

de recursos humanos, físicos, financieros, ecológicos y tiempo (Contraloría General del Estado, 2009).

Desde este marco legal la CGE puntualiza que el control interno constituye las normas enfocadas a garantizar una apropiada gestión de los recursos estatales y el adecuado funcionamiento de los organismos y entidades del sector público.

La Contraloría General del Estado ecuatoriano, CGE (2009) distingue tres tipos de control interno: previo, concurrente y posterior. Bajo esta categorización el control interno previo consiste en que las instituciones públicas establecerán:

Mecanismos y procedimientos para analizar las operaciones y actividades que hayan proyectado realizar, antes de su autorización, o de que ésta surta sus efectos, con el propósito de determinar la propiedad de dichas operaciones y actividades, su legalidad y veracidad y finalmente su conformidad con el presupuesto, planes y programas (p.9).

La CGE (2009) dispone que el control interno concurrente debe ser ejecutado por los directivos y jefaturas que tengan a su cargo funcionarios, para lo cual deberán definir y aplicar elementos y procedimientos de supervisión continua durante la implementación de las operaciones para alcanzar los objetivos y metas previstos, la eficiencia, eficacia, el empleo de recursos humanos, tecnológicos, financieros y materiales, y la observancia de las disposiciones legales para adoptar medidas correctivas si el caso así lo precisa.

Por otra parte, el control interno posterior requieren que las máximas autoridades de las instituciones, conjuntamente con las unidades de auditoría interna, determinen mecanismos para la evaluación periódica y posteriores a la realización de las operaciones, a fin de determinar el nivel de cumplimiento de las normas y demás regulaciones y disposiciones legales, la eficiencia, eficacia, efectividad,

ecología y economía en la utilización y utilización de los recursos naturales, materiales, financieros y humanos (CGE, 2009).

El control interno no debe ser catalogado como una obligación normativa o legal, debe ser considerado como un instrumento de gestión que facilita la detección de errores y la adopción de medidas correctivas en el tiempo pertinente. Una ventaja relevante que ofrece el control interno radica en la prevención de posibles eventos que pongan en peligro la consecución de los objetivos institucionales.

Desde esta perspectiva las empresas e instituciones además de optimizar el uso de sus recursos, evitan futuras repercusiones legales como resultado de auditorías internas o externas, que al ser evaluaciones posteriores no permiten ni dan cabida a la rectificación de fallas o errores. Esto concuerda con lo que asevera Vásquez (2016) respecto que el control interno debe percibirse por los colaboradores de una institución como sinónimo de prevención y no de fiscalización, puesto que, con el permanente monitoreo se asegura el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

2.3.2.1. Objetivos del control interno

El control interno visto desde cualquier enfoque tiene como propósito la obtención de metas y objetivos institucionales que responden a una planificación.

Las normas gubernamentales de control interno en el Ecuador se basan en el marco integral de control interno establecido por COSO. En este sentido, el presente estudio se enfoca principalmente en las pautas, elementos y demás implicaciones de este modelo de control interno, el cual cuenta con una significativa aceptación y adopción en el mercado global.

En sus normas de control interno la CGE establece que los objetivos se encuentran enmarcados en la siguiente categorización:

Operacionales: Se refiere a la eficaz utilización y eficiente administración de los recursos; *financieros*: se refiere a la elaboración y difusión de los reportes o información referente a los estados financieros; y, *legalidad*: se refiere al cumplimiento de las normativas y reglamentos que correspondan (CGE, 2019).

La figura 1 contiene los siguientes objetivos del control interno básicos propuestos por Casal (2014):

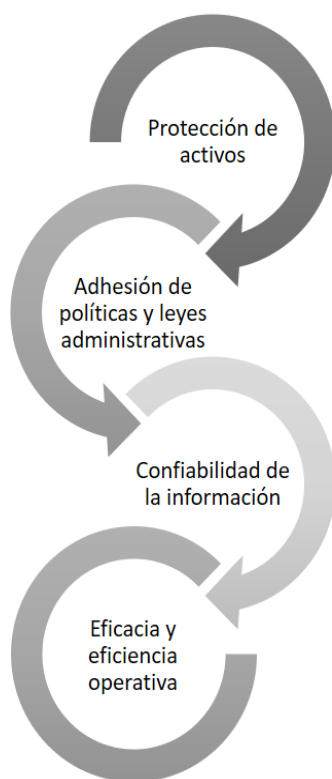


Figura 1. Objetivos básicos del control interno
Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de (Casal, 2004, p.61)

El informe COSO III (2013) plantea que los objetivos del control interno se enmarcan en las siguientes categorías:

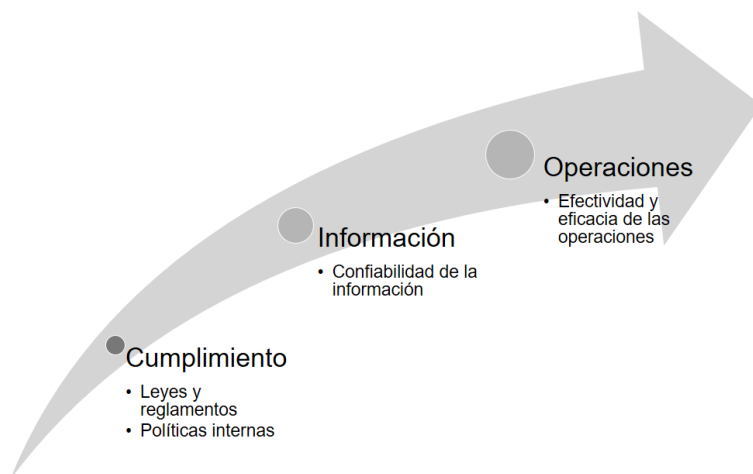


Figura 2. Objetivos del control interno según COSO III
Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de (Mantilla, 2012, p.17)

2.3.2.2. Importancia del control interno

El control interno es una herramienta de gestión imprescindible en toda institución por las bondades competitivas que proporciona, las cuales están asociadas a la consecución de las metas y objetivos establecidos con debida anticipación y difusión. La implementación, funcionamiento y evaluación del SCI de una institución debe ser considerada como un compromiso obligatorio para los directivos, auditores, contadores y demás personal. Con este criterio coincide Estupiñán (2019) quien asevera:

El entorno económico, político y social genera cambios en los sistemas de control interno de las organizaciones empresariales, ya que los riesgos varían, las necesidades son otras, las culturas se transforman y los avances tecnológicos son vertiginosos, su implementación y evaluación no pueden ser responsabilidad aislada de la administración, el contador o la auditoría. (...) se debe agregar valor especialmente en la nueva cultura de control que es sinónimo de autocontrol (p.17).

El autocontrol permite determinar en el tiempo preciso posibles errores o fallas humanas y adoptar medidas preventivas o correctivas que contruyen al adecuado desempeño del talento humano de una institución. Alvarado y Tuquínahui (2010) mencionan como aspecto importante que:

Toda organización debe llevar un consistente control interno de las operaciones, procedimientos o actividades y demás operaciones que realiza, con la finalidad de poder observar y seguir con detalle el ciclo de desarrollo de las actividades o procedimientos permitiendo detectar errores, corregirlos y evitar, que ocurran nuevamente (p.40).

En la siguiente figura se puede evidenciar graficamente los beneficios del control interno planteados por Estupiñán (2019) quien afirma:



Figura 3. Beneficios del control interno según Modelo COSO III
Fuente. Estupiñán (2019, p.48)

Con lo expuesto anteriormente Trujillo (2017) asegura que la implementación y fortalecimiento de un SCI genera múltiples beneficios para una institución o entidad,

las cuales están directamente vinculados con el logro de los objetivos institucionales, entre los principales beneficios menciona:

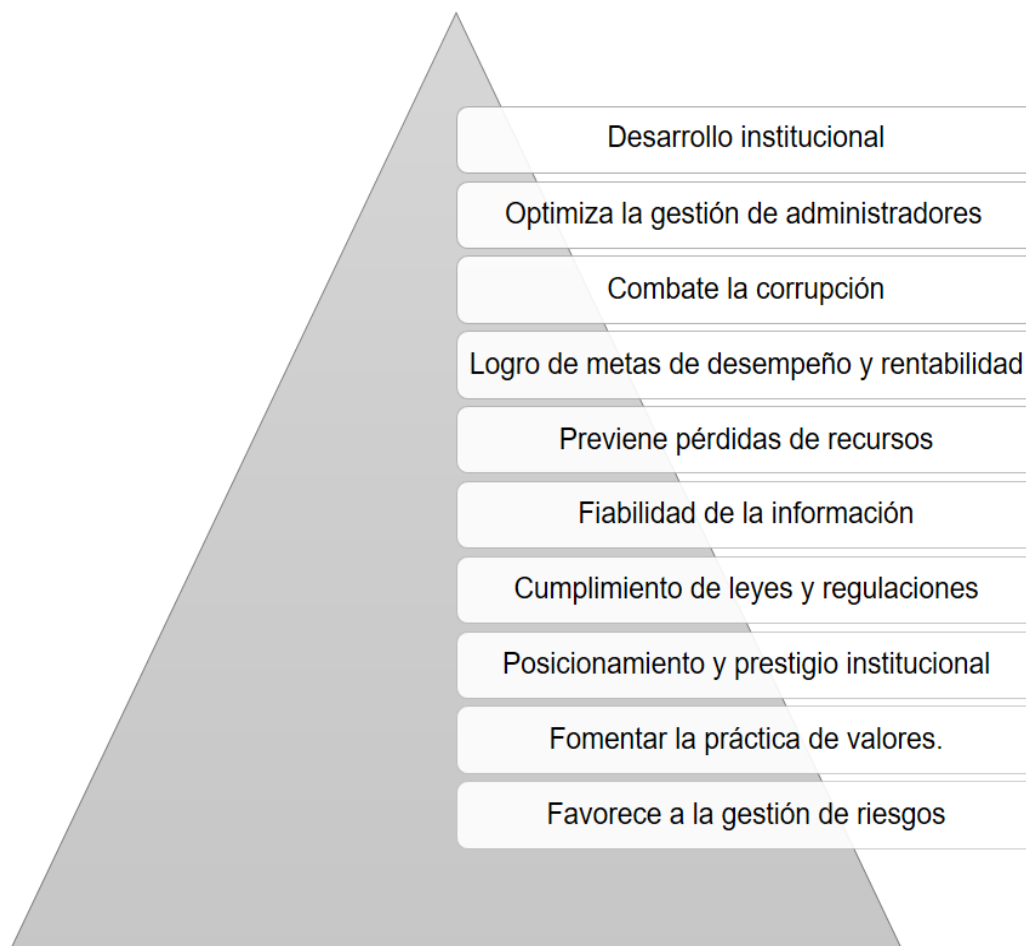


Figura 4. Beneficios del control interno

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de (Trujillo, 2017, pp. 22-23)

Todas las empresas deben en primer lugar diseñar e implementar sus propios sistemas de control interno, para así evitar posibles riesgos que afecten su funcionamiento y proteger los intereses de la organización. En términos generales, el control interno es un elemento fundamental para que las instituciones o negocios tengan una estructura administrativa estable, a través del cumplimiento y monitoreo continuo de los controles que favorecen al logro de los objetivos deseados.

2.3.2.3. Limitaciones del control interno

Si bien el control interno es una herramienta de gestión que permite alcanzar los objetivos previstos relacionados con el desempeño y la rentabilidad. Este sistema lamentablemente presenta limitaciones (Mantilla, 2012), que no le permiten asegurar: La supervivencia, éxito o progreso de una institución ni la confiabilidad de la información financiera o administrativa. Las limitaciones del control interno son resultado de diferentes factores que tienen relación con la inadecuada definición de objetivos; criterios errados o sesgados de los directivos u otro personal de la institución, errores humanos premeditados o involuntarios; capacidad para desviar, desautorizar, anular o evitar los sistemas de control por parte de directivos y demás personal; complot o conspiraciones; y eventos externos como reformas legales o cambios estructurales en un sector determinado (Instituto de Auditores Internos de España, 2013)

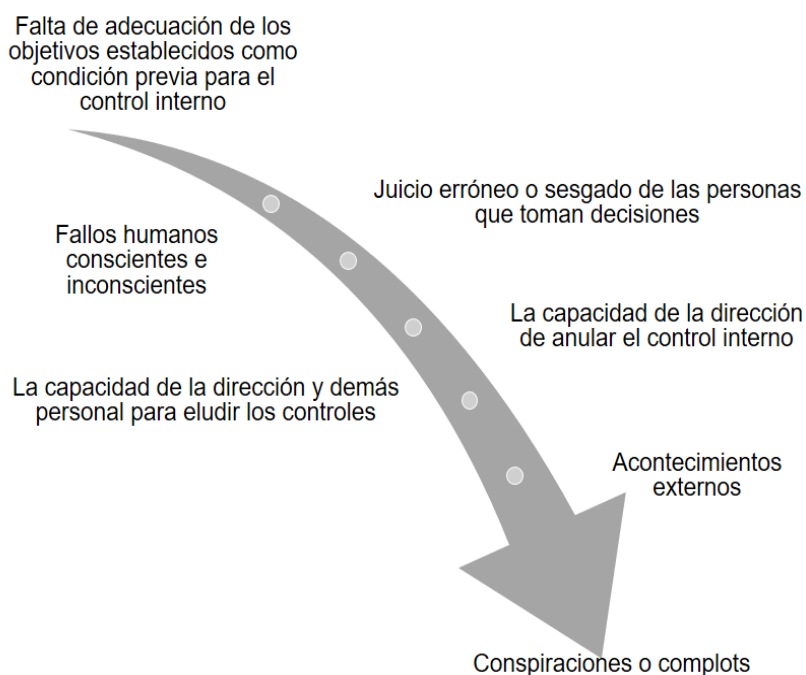


Figura 5. Factores que limitan el control interno

Fuente. Elaboración propia (2019) tomando como base (Instituto de Auditores Internos, 2013, p. 9).

En cierta medida las limitaciones del control interno se deben realizar estudios de acuerdo a las condiciones de la empresa, ya que por su propia naturaleza no pueden certificar los logros de los objetivos, pues están sujetas a las condiciones del entorno, por tal motivo se debe realizar un análisis continuo de las posibles fallas para controlar inconvenientes. A continuación en la siguiente figura se presenta un esquema del control interno y sus limitaciones:

2.3.2.4. Características del control interno

El modelo COSO III (2013) en su definición sobre control interno muestra nociones claves que caracterizan este sistema.

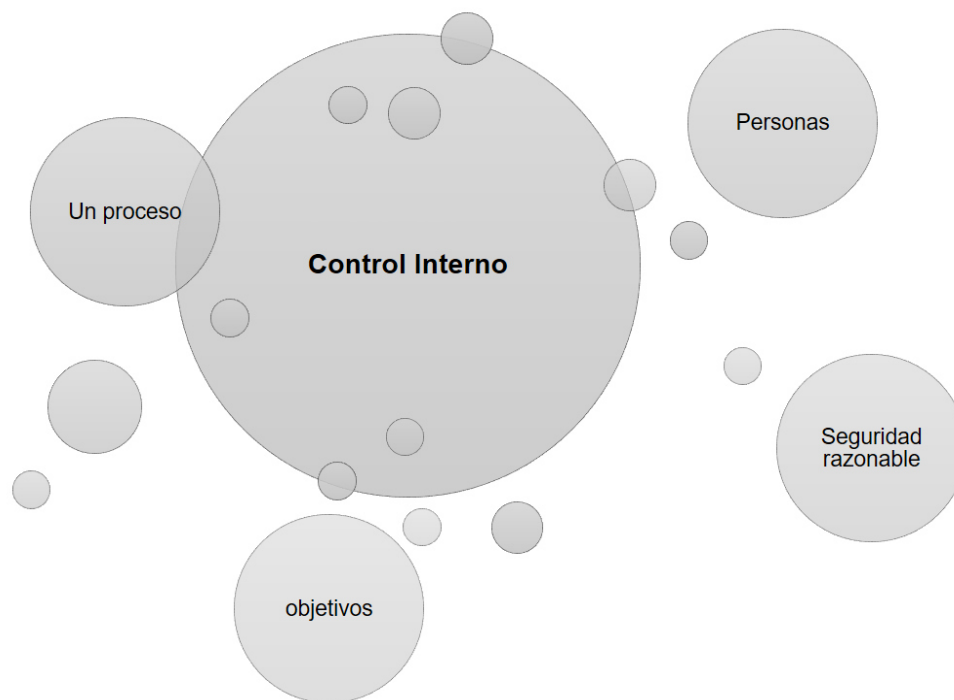


Figura 6. Características del Control Interno según COSO III
Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de (Mantilla, 2012, p.p.14-17)

La figura 4 contiene los conceptos y características esenciales, los cuales implican que el control interno es: “*Un proceso*. Constituye un medio para alcanzar un fin, no

un fin en sí mismo” (Mantilla, 2012, p.14). Además, Mantilla (2012) explica que “el control interno no es un evento o circunstancia, sino una serie de acciones que penetran las actividades de una entidad. Tales acciones son penetrantes, y son inherentes a la manera como la administración dirige los negocios” (p.15). Estas concepciones hacen referencia que las empresas o negocios requieren del proceso básico de los administradores que abarcan la planificación, dirección, ejecución y supervisión (Luna, 2015).

Mantilla (2012) establece que “el control interno es ejecutado por *personas*. No solamente manuales de políticas y formas, sino personas en cada nivel de una organización” (p. 14). Por tanto, el control interno es desarrollado por la totalidad del talento humano de una institución. Por ende, el personal debe tener pleno conocimiento de sus funciones, responsabilidades y su nivel de autoridad. Además, que provee de certeza razonable, pero bajo ninguna circunstancia seguridad absoluta a los líderes de la institución sobre el cumplimiento de los objetivos, como producto de las limitaciones innatas de los SCI (Mantilla, 2012, p.16).

En cuanto a la otra conceptualización clave del control interno relacionada con el cumplimiento de los objetivos, Mantilla (2012) hace referencia a las distintas categorías de objetivos, instaurados como: “operaciones, información (...) y cumplimiento” (p.17) de conformidad con la misión, objetivos y estrategias planteadas para su cumplimiento.

2.3.2.5. Componentes de control interno

Para alcanzar los objetivos propuestos el COSO III propone los siguientes componentes de control interno, los cuales si son correctamente aplicados constituyen una poderosa herramienta de gestión gerencial. Tal y como se puede apreciar en la figura 7 estos componentes son: entorno de control; identificación de riesgos; actividades de control; información y comunicación; y, supervisión o monitoreo.

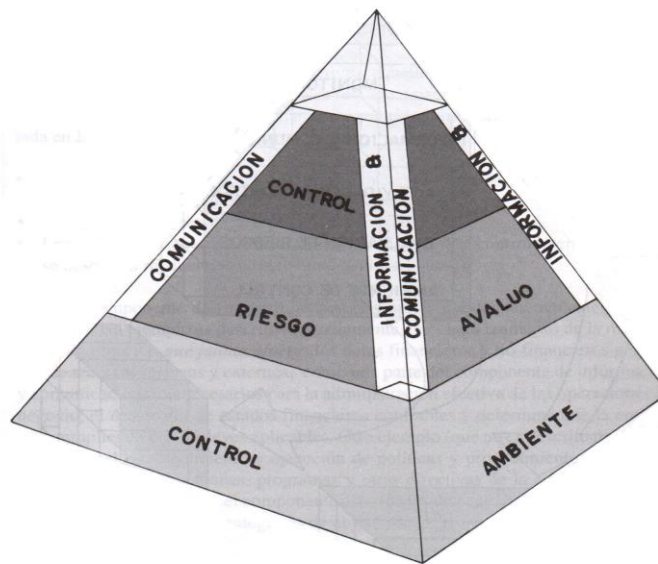


Figura 7. Componentes de Control Interno (COSO III)

Fuente. Mantilla (2012, p. 19)

2.3.2.5.1. Ambiente de control

El ambiente de control o también denominado entorno de control comprende la totalidad de comportamientos y contextos que definen el accionar de una institución, este componente es la base sobre la cual se fundamentan los demás.

Así mismo, Mantilla (2012) de forma detallada definen el ambiente de control de la siguiente manera:

El ambiente de control da el tono a una organización influenciando la conciencia del control de sus empleados. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura. Los factores de ambiente de control incluyen la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad; la filosofía y el estilo de operación de la administración; la manera como la administración asigna autoridad y responsabiliza,

y cómo organiza y desarrolla a su gente; y la atención y dirección proporcionada por el consejo de directores (Mantilla, 2012, p. 5).

En este contexto el ambiente de control es fundamental para un eficiente control interno influyendo en la conciencia individual y grupal por la cultura de la entidad, por ello es importante la actitud tomada por la gerencia generando una actitud positiva y de apoyo.

Los factores que influyen en el componente de ambiente de control se incluyen en el siguiente cuadro:

Factores no estructurados	Factores estructurados
<ul style="list-style-type: none"> • Cultura corporativa (compromiso): • Integridad y valores éticos. • Filosofía de operaciones. • Competencia de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura orgánica. • Política de recursos humanos y procedimientos. • Asignación de autoridad y responsabilidad. • Junta de Directores. • Comité de Auditoría.

Figura 8. Factores que influyen en el ambiente de control

Fuente. Fonseca (2013, p.53)

La integración, ética y el compromiso de los colaboradores son aspectos que preocupan a las instituciones, es por ello que se deben activar las medidas para proteger la corrupción, la cual se va estableciendo en la sociedad.

Desde esta posición, el control interno debe basarse en la integración y el compromiso ético de los que conforman todos los niveles de la entidad y llegar a un equilibrio entre los intereses de la dirección, empresa, empleados, entre otros, ya que los intereses pueden ser contrapuestos.

2.3.2.5.2. Evaluación de riesgo

El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado que podría afectar la ejecución de los procesos y el logro de los objetivos de la institución. De modo que la máxima autoridad, el nivel directivo y todo el personal de la entidad serán responsables de efectuar el proceso de administración de riesgos, que implica la metodología, estrategias, técnicas y procedimientos, que permitirá identificar, analizar y tratar los potenciales riesgos.

Toda institución sea esta pública o privada está inmersa en diversos riesgos que se generan en situaciones en las que no tienen injerencia y en otras que sí, las cuales deben presentar niveles de valoración en su contexto. Una premisa ligada a la valoración de riesgos se establece por medio de parámetros direccionados por objetivos de la institución. La valoración de estas contingencias que derivan en riesgos se determinan por su identificación y situaciones de relevancias relativas que resultan en acciones para manejar dichos riesgos debido a los cambios constantes dependientes de las presiones empresariales, lo que implica obtener mecanismos que faciliten su identificación en los entornos procedentes de su actividad (Mantilla, 2012).

Por lo tanto, es importante identificar los riesgos internos y externos de la entidad para analizar, evaluar y controlar todo aquello que pueda obstaculizar el logro de los objetivos y metas, de tal forma que es imprescindible elaborar un plan de estrategias para la empresa.

2.3.2.5.3. Actividades de control

Las actividades de control deben ser desarrolladas por todos los colaboradores de una institución como factor clave para determinar posibles

errores inconscientes productos de fallas humanas ante diversas circunstancias. Este componente abarca las acciones detección, prevención y corrección, comprobación de procesos para determinar inconformidades o inobservancias. Por ende, este componente se encuentra ligado con el autocontrol como herramienta de estrategia de gestión. Mantilla (2012) afirma que:

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan asegurar que las directrices administrativas se lleven a cabo. Ayudan a asegurar que se tomen las acciones necesarias para orientar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se dan a todo lo largo de la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen un rango de diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de desempeño operacional, seguridad de activos y segregación de funciones (Mantilla, 2012).

Ante lo expuesto, la actividad de control integra los lineamientos estratégicos y guías de acción, ya que permite certificar las funciones dentro de la organización que son necesarias para la administración de riesgos para un efectivo funcionamiento y cumplir con todos los objetivos planteados.

Existen varios tipos de control ante lo cual Estupiñán (2019) contribuye destacando los siguientes:

Tipos de controles					
Detectivos		Preventivos		Correctivos	
Propósito	Característica	Propósito	Característica	Propósito	Característica
Diseñado para detectar hechos indeseables Detectan la manifestación/ocurrencia de un hecho	<ul style="list-style-type: none"> • Detienen el proceso o aíslan las causas del riesgo o las registran • Ejerce una función de vigilancia • Actúan cuando se evaden los preventivos • No evitan las causas, las personas involucradas • Conscientes y obvios mide efectividad de controles preventivos • Más costosos pueden implicar correcciones 	Diseñado para prevenir resultados indeseables Reducen la posibilidad de que se detecte	<ul style="list-style-type: none"> • Están incorporados en los procesos de forma imperceptible • Pasivos contruidos dentrol del sistema inconsciente • Guías que evitan que exista las causas • Impedimento a que algo suceda mal • Más barato. Evita costos de correcciones 	Diseñado para corregir efectos de un hecho indeseable Corrigen las causas del riesgo que se detectan	<ul style="list-style-type: none"> • Es el complemento del detectivo al originar una acción luego de la alarma • Corrigen la evasión o falta de preventivos • Ayuda a la investigación y corrección de causas • Permite que la alarma se escuche y se remedie el problema • Mucho más costoso. • Implican correcciones y reprocesos.

Figura 9. Tipos de controles
Fuente. Estupiñán (2019 p.35)

2.3.2.5.4. Información y comunicación

Las actividades de información y comunicación abarcan las operaciones de todas las instancias organizativas. La calidad de la información facilita la toma de decisiones a los directores y la adopción de medidas preventivas, correctivas y detectivas.

Su principal función es identificar, receptar y difundir información pertinente de una manera fidedigna y en un lapso de tiempo que facilite al recurso humano cumplir con cada una de sus obligaciones. Estos sistemas de información derivan reportes que contienen resultados de las acciones operativas, financieras, basadas en las expectativas y cumplimiento que permita operar y controlar de manera adecuada un negocio. Esto tiene relación con datos internos y externos que resultan en la toma de decisiones oportunas y con ello minimizar los riesgos que se dan en un área geográfica

determinada. Una eficaz comunicación tiene como variables un sentido amplio, transversal en la estructura de la organización (Mantilla, 2012).

La siguiente figura muestra la estructura de los elementos de comunicación:

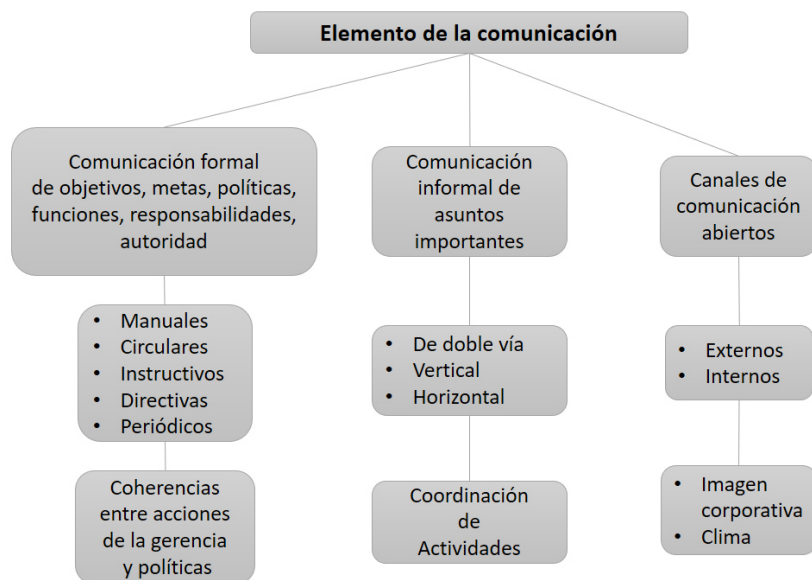


Figura 10. Elementos de comunicación

Fuente. Estupiñán (2019, p.38)

2.3.2.5.5. Supervisión y seguimiento

La supervisión de los procesos y operaciones se los realizará constantemente para asegurar que se desarrollen de acuerdo con lo establecido en las políticas, regulaciones y procedimientos en concordancia con el ordenamiento jurídico; comprobar la calidad de sus productos y servicios, y el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Este componente hace tomar consciencia de lo necesarias que resultan las actividades de monitoreo o supervisión los controles internos en una institución, para asegurar su efectivo funcionamiento. Se distinguen algunos

factores de este componente como el seguimiento continuo o en operación y las evaluaciones periódicas.

El monitoreo periódico o continuo es aplicable directamente y de manera cotidiana en una institución, con el propósito de evaluar el SCI y por ende el funcionamiento de la institución. Las evaluaciones periódicas conllevan a identificar debilidades y fortalezas del sistema de control. Mantilla (2012) explica el monitoreo implica que:

Se debe aplicar monitoreo que ayude a un proceso que genere calidad en el desempeño plasmados en sistemas específicos de tiempo. Esto se efectúa por medio de acciones implícitas de monitoreo, sistemas de evaluación segregadas o combinadas entre ellas. El monitoreo se produce continuamente en el transcurso de cada una de las operaciones, están inmersas actividades de carácter administrativo y de supervisión, así mismo actividades direccionadas con el cumplimiento de las actividades operacionales. La delimitación y estandarización de evaluaciones están ligadas a la valoración de riesgos y del nivel de efectividad de los procesos que genera un monitoreo. Los desfases del control interno serán reportados a través de la organización, emitiendo un informe a nivel directivo y la junta de accionistas cuando son asuntos de suma importancia (Mantilla, 2012).

2.3.2.6. Clasificación de control interno

Desde 1949 el AICPA divide al control interno en: contable y administrativo.

Los controles internos contables están direccionados al resguardo de los activos y fiabilidad de los reportes contables, y los controles administrativos como aquellos direccionados a la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de las prácticas gerenciales (Viloria, 2005).

El control interno de tipo contable implica el plan de organización, políticas, procedimientos y registros relacionados con la protección de bienes y la fiabilidad de la información financiera. Tiene como finalidad suministrar certeza razonable de que los reportes financieros se formalicen en función de las normas y principios de contabilidad (Mantilla, 2018).

En la actualidad, tal y como Mantilla (2018) asevera el control interno administrativo abarca:

pero no se limita a, el plan de la organización y los procedimientos y registros relacionados con los procesos de decisión que se refieren a la autorización de las transacciones por parte de la administración. Tales autorizaciones han sido definidas como una función administrativa asociada directamente con la responsabilidad por el logro de los objetivos de la organización y como un punto de partida para el establecimiento del control contable de las transacciones (p.7).

Así mismo, Estupiñán (2019) afirma que el control interno administrativo, implica un plan de organización adoptado por una institución, con sus políticas, procedimientos y métodos operacionales y contables, que contribuyen al logro de objetivos administrativos, que consisten en tener un sistema de información efectivo respecto de la situación de la entidad, coordinar funciones, asegurarse que se cumplan metas y objetivos, mantener clara líneas de autoridad, y el cumplimiento de las políticas establecidas por el personal.

Por ende, los componentes de control administrativo están basados en el plan de cada organización y cada uno de los procesos e información relacionada con los factores inmersos en la toma de decisión, se dirigen a la autorización de transacciones que son supervisadas y ejecutadas por la

administración. Ese tipo de autorizaciones son definidas como parte del proceso administrativo relacionado con responsabilidades de cada funcionario que tiene una responsabilidad debido a su cargo en la empresa o institución.

2.3.2.7. Relación entre objetivos y componentes

En la siguiente figura se presentan los objetivos y componentes establecidos en el Marco Integrado de Control Interno (Fonseca, 2013).

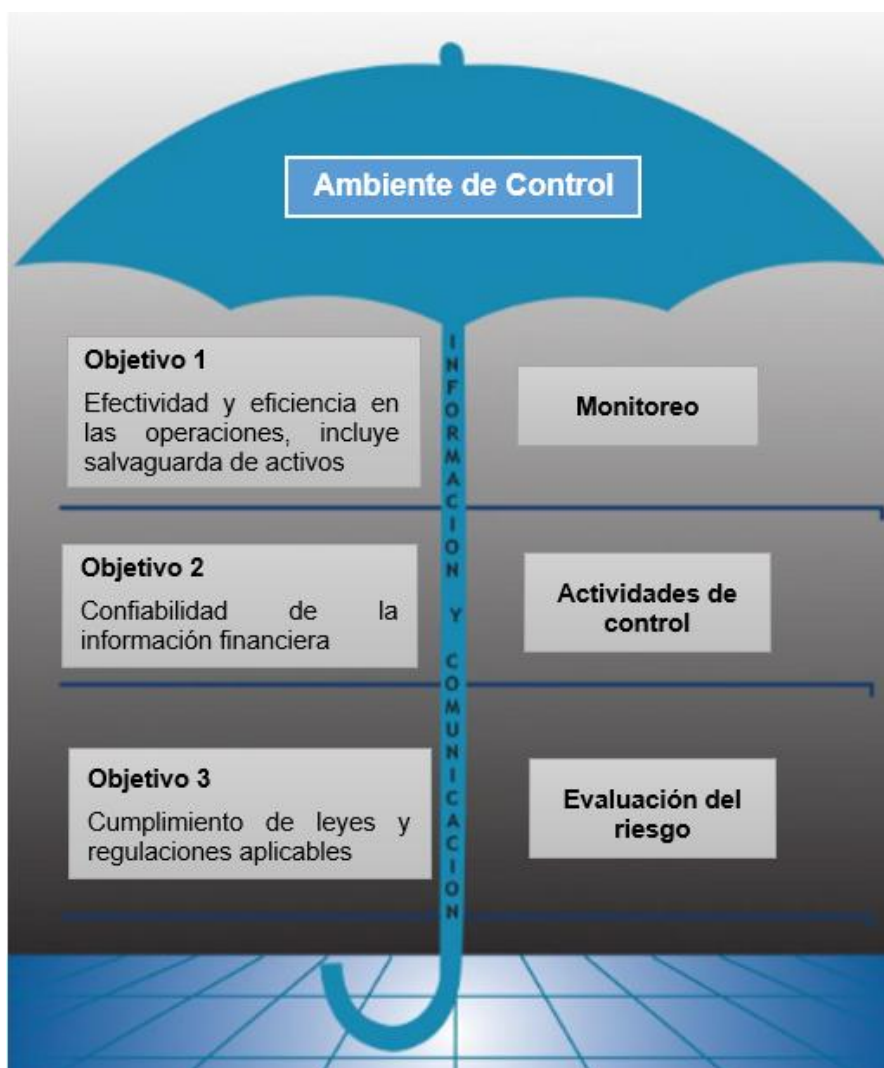


Figura 11. Objetivos y componentes según COSO III

Fuente. Fonseca (2013, p.45)

Mantilla (2012) manifiesta que el control interno según COSO III, está dividido por cinco componentes integrados y dinámicos que se relacionan entre sí y que a su vez tienen relación con los objetivos y la estructura organizacional simbolizada en un cubo:



Figura 12. Relación entre objetivos y componentes

Fuente. Mantilla (2012, p.20)

El uso apropiado de estos cinco componentes, sobre la base de objetivos bien definidos en cada de las categorías y ejecutados correctamente por todo el personal de una institución, instituye eficaces instrumentos gerenciales.

El cubo (ver Figura 12) representa la relación entre los objetivos, que significan las metas u objetivos que las instituciones o entidades desean conseguir y los componentes los medios o instrumentos que se precisan para alcanzar dichas metas u objetivos. Los objetivos guardan relación con los indicadores de gestión, con la fiabilidad de información financiera y no financiera y la observancia de la base legal vigente. La tercera dimensión hace referencia al factor estratégico y responsable del funcionamiento y éxito de una institución como es el personal que lo constituye (Mantilla, 2012).

3.2.1 Talento humano

Para Luna (2018) el vocablo talento está mas ligado “con la habilidad, don o estar dotado de una aptitud especial” (p.105). El talento ha sido categorizado por la RAE de la siguiente manera:

Talento relacionado con la inteligencia o capacidad para interpretar o analizar las cosas, como la aptitud o capacidad de desempeño de algo, y, como ser humano inteligente o apto para desempeñar una tarea o función específica (“Actualización”, 2018).

Por ello, es imprescindible mencionar brevemente que:

El vocablo talento proviene del latín “talentum” que denomina a una moneda antigua de los griegos. En el sentido figurado y familiar, en nuestro idioma, significa aptitud natural para hacer alguna cosa, entendimiento o inteligencia. En la actualidad, se utilizan muchos vocablos como sinónimo de el, entre ellos se encuentran excelencia, excepcional, superdotación, aprendizaje rápido, superior, brillante, dotado, sobre dotado, superdotado, mejor dotado superiormente dotado, entre otros. (Lorenzo, 2016, pp. 73-74).

Como Davenport (2006) afirma “los individuos poseen capacidades innatas y comportamientos, una energía personal y tiempo” (p. 25). Además, concibe al talento como la facultad inherente para desarrollar actividades concretas, pues considera que el talento tiene una marcada analogía con la aptitud.

En primera instancia el término talento alude a la capacidad individual, donde se relaciona con la adquisición de habilidades, agregando a estas ideas Kurt citado por Menéndez, Villanueva y Companioni (2012) plantean que el talento

es la “premisa individual cognitiva, motivacional y social para alcanzar rendimientos sobresalientes (excelencia de resultados) en una o varias esferas, por ejemplo: lingüística, matemática, ciencias naturales, técnica, arte, en relación con tareas teóricas y/o prácticas” (p. 5).

Alles (2012) define al talento como un conjunto de competencias y conocimientos, a través de las cuales logran mucho más de lo requerido respecto del desempeño de sus funciones. No obstante, desde el enfoque institucional el talento es relacionado con el perfil del puesto que ocupa un personal en el presente y proyectándolo hacia el futuro a través del desarrollo de personas (ver Figura 13).

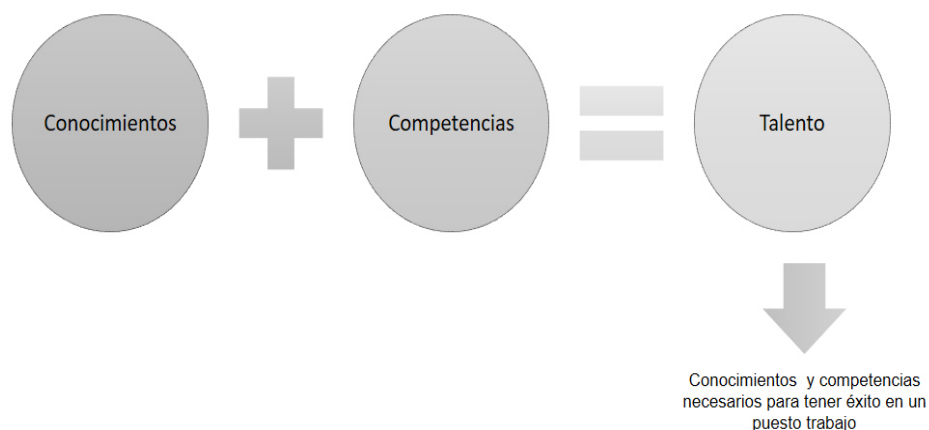


Figura 13. Talento

Fuente: Elaboración propia (2019) tomado de Alles (2012, p.383)

En definitiva, el talento es un término que tiene varias acepciones, suele referirse a esa cualidad en particular que posee un individuo, es decir, aquella característica de aquel individuo para desempeñar una actividad. Teniendo como referencia lo expuesto, se desprende que el desempeño del talento humano es muy importante para todos aquellos que conforman una institución, ya que, el desempeño del talento humano es el rendimiento global del empleado.

2.3.1.1. Teorías del talento humano

Mariñez (2004) expone las siguientes teorías que respaldan al talento humano:

❖ Perspectiva universal

En este enfoque se acepta como un hecho que algunas prácticas de Recursos Humanos son siempre mejores que otras y que las organizaciones deberían adoptar dichas prácticas. El proceso predictivo es muy sencillo: “el uso de prácticas específicas darán como resultado un mejor desempeño organizacional”.

❖ Perspectiva contingente

Asume que las políticas y prácticas de recursos humanos de una organización, para ser efectivas, deben ser consistentes con otros aspectos de la empresa, uno de los principales factores contingentes es la estrategia (en consecuencia, debe escogerse un modelo estratégico para formular las predicciones). La predicción implica que las prácticas específicas empleadas y el desempeño organizacional son contingentes con la estrategia que haya escogido la organización.

❖ Perspectiva configuración

Las configuraciones son constructos teóricos que se constituyen en ideales tipo, que no son únicas (múltiples configuraciones de los factores relevantes pueden obtener un máximo desempeño). Las predicciones se basan en el supuesto de que implementando el sistema de empleo escogido se obtendrá un alto desempeño organizacional.

2.3.1.2. Talento humano

Sin duda el talento o capital humano es un factor esencial en el éxito y desarrollo, ya que las personas con sus capacidades, habilidades, aptitudes están comprometidas con los resultados de las instituciones.

A esto se suman las ideas de Marcillo (2014) la cual considera que las mayores fortalezas del talento humano en la empresa son “el conocimiento, las habilidades, la experiencia, la calidad, los hábitos de trabajo, son importantes para desarrollar la productividad de las economías modernas, ya que esta se basa en la creación, difusión y utilización del saber” (p.14).

Cabe agregar que el talento humano es el éxito de las empresas en un mundo de constante cambio relacionado con una gran competitividad. Donde unas empresas dominan más que otras.

De esta manera las empresas deben asumir el reto de darle importancia del talento humano fortaleciendo una cultura empresarial relacionada con los empleados y el trato que les dan a los clientes.

2.3.1.2.1. Estructura del talento humano

El talento humano consta de tres elementos muy importantes: capacidades, compromiso y acción, donde lo ideal es que sean parte de las prácticas habituales, adquiriendo comportamientos eficaces pues de ello dependerá un buen desempeño en las tareas laborales y profesionales.

Así mismo, Carrión (2007) por su parte explica con mayor detalle la estructura del talento humano:

El talento requiere tres ingredientes: capacidad (puedo), compromiso (quiero) y acción (actúo). Si falta uno de ellos, no se alcanzan los resultados superiores, y por lo tanto no se considera talento. Si existe el compromiso y la acción, pero no las capacidades necesarias, lo más probable es que no se alcancen los resultados esperados, aunque haya buenas intenciones. Si se dispone de capacidades y de acción, pero no de compromiso, puede que se alcance resultados (falta de motivación impedirá la innovación). Si se dispone de capacidades compromiso, pero no de acción (lentitud), tampoco se obtendrán resultados óptimos, pero posiblemente se llegue tarde a las nuevas oportunidades (p. 422).

En la siguiente figura se observa el conjunto de actividades, el compromiso y la acción, tres elementos claves en el desarrollo individual, donde al parecer el talento no es complejo, donde se debe empezar por la confianza y el compromiso dando una garantía de un desempeño excelente en la organización donde se trabaje.

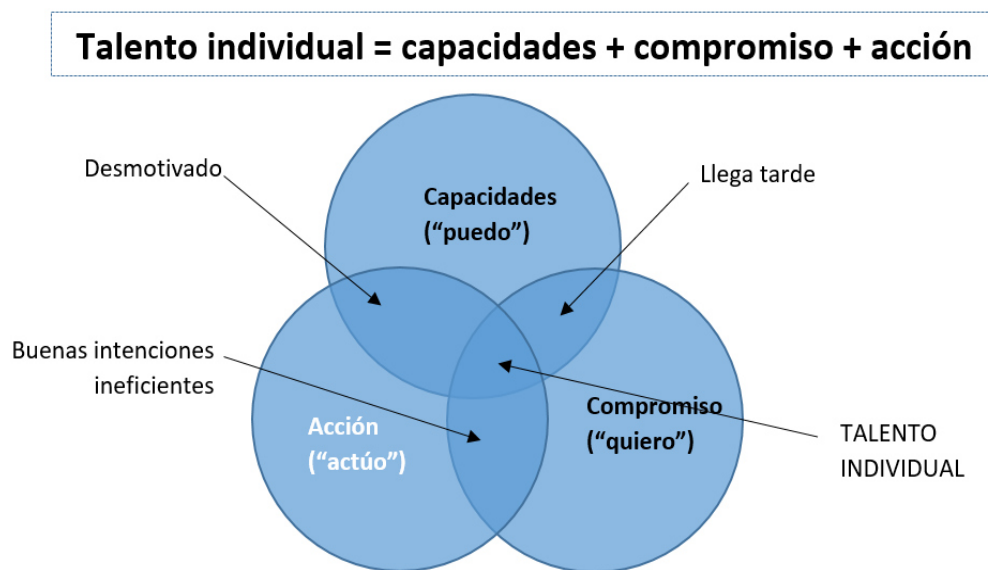


Figura 14. Estructura del talento humano
Fuente. Jérico citado por Alles (2017, p. 35)

De acuerdo a la teoría planteada por Jérico (2008), cuando el personal está comprometido con el trabajo en una institución aporta más lo requerido, se identifica con los objetivos y desea estabilidad en la misma (ver Figura 15).

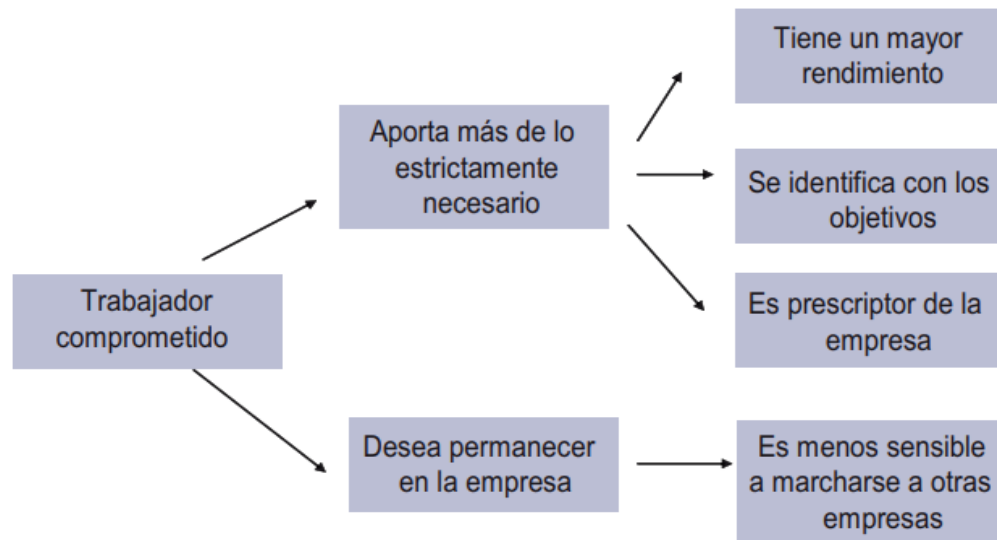


Figura 15. Beneficios de un personal comprometido

Fuente. Jérico (2008, p.36)

La desmotivación no conduce al éxito, pues las personas alcanzan sus metas y objetivos mediante un alto grado de rendimiento que se traducen en ventajas competitivas para las empresas (Melamed, 2010).

Las organizaciones comprenden el conjunto de colaboradores y dependen de ellos para el cumplimiento de sus metas y objetivos. El talento humano constituye un medio para lograr múltiples objetivos personales y laborales, con un costo mínimo de tiempo, esfuerzo y problemas (Chiavenato, 2017). En este contexto, los colaboradores no son recursos o activos de las instituciones, son calificados socios con la capacidad de proveer competitividad y desarrollo sostenido a las instituciones.

2.3.2. Desempeño del talento humano

Antes de describir al "desempeño" de los colaboradores de una empresa o institución es preciso definir desempeño por distintos autores, recordando que la descripción de "talento" fue abordada anteriormente.

– Desempeño

Altuve y Serrano (1999) define el desempeño como "la utilidad o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar" (p.36).

Alles (2012) define al desempeño como un "concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período" (p. 123).

Por tanto, Alles (2017) asegura que el vocablo desempeño es una conceptualización integradora que abarcan la totalidad de comportamientos y resultados del personal en un período concreto, en cualquier contexto "es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias" (p.28).

De acuerdo a este fundamento, Alles (2012) explica que "los conocimientos son necesarios y más fáciles de adquirir, siendo las competencias –sin embargo- las que generan un comportamiento exitoso". Por tanto, estos aspectos deben ser considerados en cada uno de los subsistemas de talento humano principalmente en las fases de reclutamiento y selección de los colaboradores (ver Figura 16).

El desempeño es el resultado de...



Figura 16. **Desempeño**
Fuente: Alles (2017, p. 29)

La evaluación es un protocolo que tiene implícito la recolección de información con una interpretación prospectiva en dirección con determinada instancia de guía o nivel de gestión que le permite obtener juicios de valor que oriente acciones para la toma de decisiones en una situación específica.

Alles (2017) afirma que “la aplicación de las buenas prácticas y la utilización de las evaluaciones de desempeño como una herramienta de gestión traen aparejado un doble resultado: mejora el desempeño de los colaboradores y el de la organización en su conjunto” (p.32); estos resultados se presentan en la figura 17.

La evaluación del desempeño

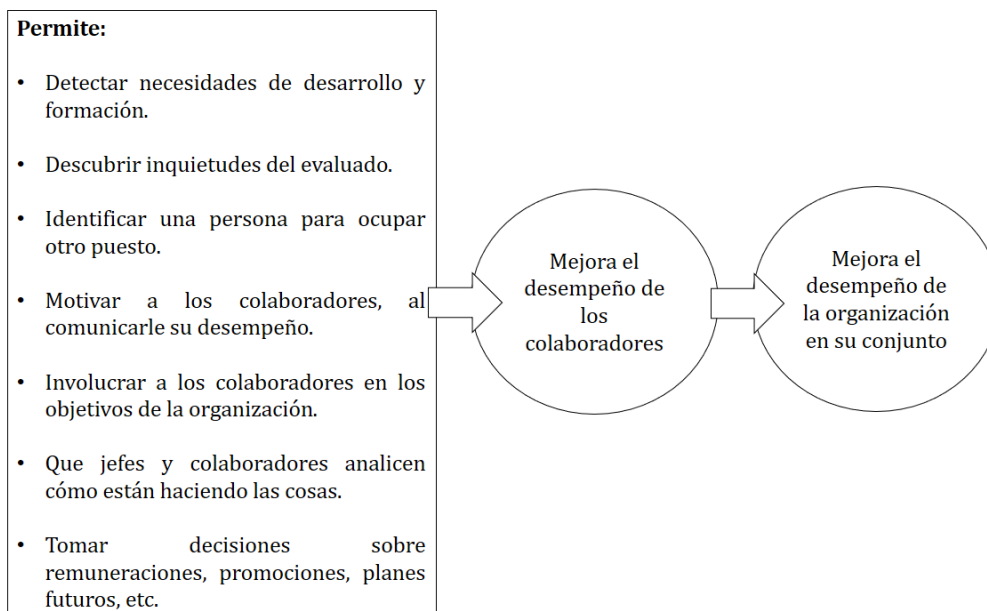


Figura 17. Principales propósitos de la evaluación del desempeño

Fuente: Alles (2017, p. 33)

En este contexto, el desempeño es el grado de desarrollo y cumplimiento de las actividades a cargo ya sea positivo o negativo, pues el desempeño está relacionado por los conocimientos, actitudes y competencias que presenta el trabajador.

2.3.1.3. Desempeño docente

Los colaboradores académicos de las universidades tienen una noble y desafiante misión de formar profesionales competentes, críticos, propositivos, con valores y ética en el ámbito de su profesión; y su repercusión en una nación que invierte ingentes cantidades de recursos apostando al crecimiento y desarrollo. Ante ello, la necesidad de realizar evaluaciones periódicas sobre los procesos sustantivos que desempeñan los profesores, el tanto el desempeño es el eje que moviliza la formación del sistema académico, es decir, el docente desempeña un conjunto de actividades valorando su calidad de trabajo. A esto agregan juicios de valor

de Damián y Villarroel (2010) quienes mencionan que “el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento, la innovación y la creatividad es indispensable en el docente” (p.27).

El docente es un ser humano que tiene una formación con un alto espectro social, su formación requiere la realización de estudios por varios años para obtener la pertinencia de enseñar con una metodología participativa en cada uno de los criterios ligados a la normativa de los sistemas educativos. Teniendo criterios que involucren las necesidades de los estudiantes que le permite evaluar de manera acertiva la necesidad y el contexto de un alumno. Debe estar comprometido en impartir sus conocimientos, capacidades, aptitudes y destrezas teniendo como prioridad resultados académicos con direccionamiento a las necesidades sociales y mejora de vida de los estudiantes (Maldonado, 2012).

En la misma línea, la evaluación es un requisito transcendental para cuantificar la calidad del proceso educativo. Tal y como Flores (2008) dice el “desempeño docente involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural” (p. 81), siendo este un instrumento indispensable para examinar la calidad educativa.

Es así que, el desempeño docente está relacionado con lo que se sabe y de lo puede realizar el docente, las cuales intervienen muchos elementos como las estrategias, técnicas, etc. Por otro lado, cabe resaltar que “en la actualidad es de vital importancia el estudio del desempeño de los docentes cada vez que este es un productor de la calidad del servicio que se brinda al estudiante e impacta directamente en el aprendizaje del estudiante” (Palomino, 2012, p.29).

Desde esta posición es muy importante el desempeño del docente ya que de ellos depende el logro de los conocimientos de los estudiantes, por su parte Benazic citado por Bellido (2011) acota que:

A nivel internacional, las instituciones universitarias de mayor relevancia y de mayor calidad privilegian como eje de su misión la investigación, es decir la producción de conocimientos. Tal prioridad cobra particular vigencia en la llamada “sociedad del conocimiento”, en la que la capacidad en generar nuevos saberes científicos y tecnológicos es crucial para el destino de un país (p.17).

En base a las ideas expuestas anteriormente, se puede comprender que el docente tiene un compromiso con el rendimiento de sus estudiantes y enfrentar exitosamente ese desafío. “En sentido, los planes y programas, deben estar en correspondencia con el enfoque curricular propuesto por el Estado, por lo tanto, su elaboración tiene que satisfacer las necesidades y situaciones específicas del alumno (...)” (Castro, Peley y Morillo, 2006, pp. 582-583).

2.3.1.3.1. Característica del desempeño docente

Hamachek citado por Damián y Villarroel (2010) mencionan las siguientes características del desempeño docente:

2.3.1.3.2. Factores que inciden en el desempeño del docente

Existen muchos factores que influyen en el desempeño docente, Subaldo (2012) menciona algunos de ellos: la “formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Uno de los factores que inciden en la vida

académica sobre todo en la actuación docente es la capacitación permanente de los profesores” (p. 41).

Agregando a la idea anterior, la capacitación es “donde se desempeña el docente y destinada a satisfacer carencias de su desempeño individual, ya sea en la asignatura especial o en el tipo de problemas que el docente enfrenta en su clase” (Tedesco, s.f., p.17).

Por lo anterior, es importante la innovación de la práctica docente, pues de ello dependen los valores y los fines de la educación, donde el docente apoye a sus estudiantes a construir sus conocimientos, ya que actualmente se exige al docente ser vigilante en las nuevas generaciones y vinculada a las investigaciones.

En este sentido:

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle si realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción. Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento (Valdés, Angulo, Urías, García, y Mortis, 2015).

En general la capacitación es una técnica muy necesaria en las empresas con el objetivo de formar al talento humano y desarrollar su desempeño favorablemente como participantes activos.

– *Motivación*

La motivación de los colaboradores académicos es una exigencia previa para a la vez obtener motivación en los alumnos, impulsar y fortalecer el rendimiento intra y extra aula. Ruíz (2009) afirma “estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y, además, somos capaces de preservar en el esfuerzo que ese algo requiera durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto” (p.2).

En la siguiente figura se presenta un esquema sobre los efectos de la motivación en clases:

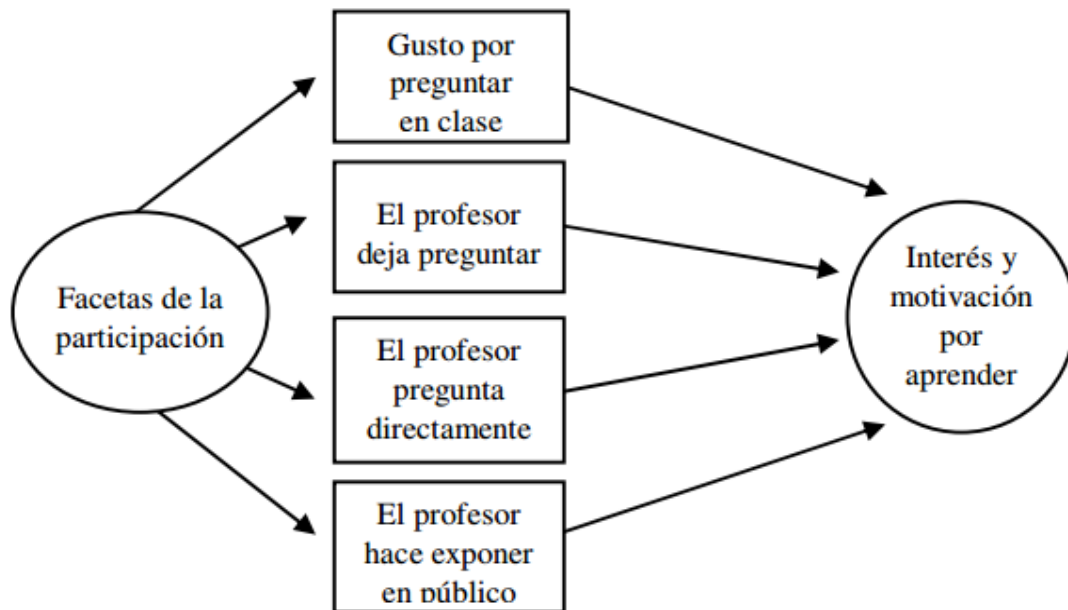


Figura 18. Efecto motivacional previsible de la participación y sus distintas modalidades.

Fuente. Tapia (2005, p.11)

– *La relación profesor – alumno*

La relación docente-alumno es compleja, pero juega un papel importante para lograr y facilitar la adquisición de aprendizajes significativos en este momento.

Por ende, Dubrovsky, Iglesias, Farías, Martín y Saucedo (s.f.) indican que “el docente tiene la responsabilidad de organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos. Debe ocupar un lugar importante como orientador, guía o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento” (p. 305).

– *Clima organizacional*

Integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización. Así mismo lo indica Celis (2014, p. 5) “como las emociones que se generan al vivir una serie de situaciones dentro de una organización con otros individuos que desencadena en manifestación de comportamientos”.

2.3.1.3.3. Dimensiones del desempeño docente

Palomino (2012) menciona las siguientes dimensiones que ha creído conveniente del desempeño docente:

– *Estrategias didácticas*

Son procedimientos que el docente utiliza en el proceso de enseñanza de forma reflexiva y flexible para promover el desarrollo de capacidades y el logro de aprendizajes en los estudiantes. Así mismo se define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los estudiantes.

– *Materiales didácticos*

Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes,

haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral.

– *Responsabilidad en el desempeño de sus funciones*

Son atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.

2.3.1.3.4. Evaluación al desempeño docente

Para Chiavenato (2017) la evaluación es realizada de manera individual a los colaboradores, indica en tanto que es “una apreciación sistémica de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 210).

Alles manifiesta que “la evaluación de desempeño es una herramienta fundamental entre las buenas prácticas de recursos humanos y se relaciona con otros subsistemas” (Alles, 2019, p. 311). Weihrich, Cannice y Koontz (2017) sostienen que “...al evaluar el desempeño, los sistemas de evaluación que consideran objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor extraordinario” (p. 334). Dessler y Varela (2017) exponen que las competencias y estándares de conducta son formas de evaluación de desempeño que “consisten en evaluar a los trabajadores con base al dominio de competencias (por lo general, las habilidades, el conocimiento y las conductas personales) que se requieren al realizar el trabajo” (p. 187).

Por tanto, es indispensable que las evaluaciones provengan de juicios objetivos e imparciales, Almuiñas y Galarza (2013) atribuyen que factores como el “subjetivismo, resistencia al cambio, desvinculación entre el perfil del docente y la evaluación del desempeño, mala interpretación y poca claridad

de los propósitos y objetivos de la evaluación, inseguridad y temor” invalidan la confiabilidad de los resultados de tales evaluaciones.

La evaluación es una forma de investigación social encaminada a identificar información suficiente evidenciando el grado de los logros de tal manera que sirve como guía para tomar medidas.

El propósito de una evaluación de desempeño efectuada a un docente espera generar un fortalecimiento de las actividades de docencia, práctica y autónoma que estan relacionadas con el de fin de la enseñanza aprendizaje, ya que sus resultados generan información que permite iniciar un proceso de retroalimentación en cada uno de los catedráticos y con ellos mejorar sus actividades docentes, sobre la base de políticas claras que fomenten la formación continua direccionada a los docentes en cada institución que desarrallon su actividad laboral.

2.3.3. El desempeño docente en la Universidad Técnica de Manabí

La ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018) de conformidad con la Constitución del Ecuador, en el artículo 6.1 establece los siguientes deberes del talento humano que ejercen funciones como profesores e investigadores:

a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; e) Someterse periódicamente a los

procesos de evaluación; y, f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen (LOES, 2018, p. 9).

Los colaboradores académicos de las IES públicas ecuatorianas, lo integran profesores-investigadores titulares y no titulares (honorarios, invitados y ocasionales), con dedicación exclusiva a tiempo completo, a tiempo parcial o medio tiempo. Los colaboradores académicos titulares consiguen ser principales, auxiliares o agregados. Los catedráticos titulares consiguen acceder a la carrera y escalafón del profesor e investigador mediante su participación de concursos públicos de merecimiento y oposición (CES, 2018).

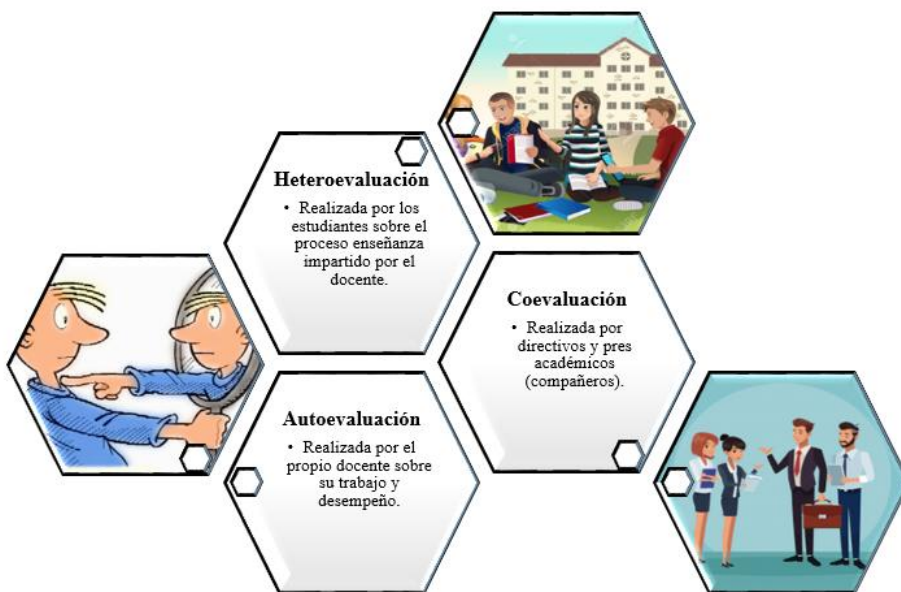


Figura 19. Actores del EIDPA

Fuente. Elaboración propia (2019) tomando como base del “Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior”, y del “Reglamento de evaluación Integral al desempeño del personal académico” de la UTM.

En figura 19 se presentan los componentes y actores del proceso de la EIDPA de la UTM en observancia a la base legal pertinente.

En la “evaluación integral del desempeño integral del personal académico” de la UTM se incluyen las funciones sustantivas de docencia, dirección o gestión académica y la de índole investigativa, cada uno de estas competencias académicas tienen inmersa las actividades de vinculación. El siguiente cuadro especifica las ponderaciones dispuestas por el CES y aquellas escogidas por la UTM para el proceso de EIDPA 2017-2018 (ver Cuadro 3).

Cuadro 3. Componentes y ponderaciones de EIDPA

Componentes	Docencia		Investigación		Gestión académica	
	CES	UTM	CES	UTM	CES	UTM
Autoevaluación	10-20%	20%	10-20%	20%	10-20%	20%
Coevaluación						
Pares	20-30%	20%	40-50%	40%	20-30%	30%
Directivos	20-30%	20%	30-40%	40%	30-40%	30%
Heteroevaluación	30-40%	40%			10-20%	20%

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de los Reglamentos del CES y de la UTM

Para el determinar el nivel de control de desempeño en el talento humano docente se asignaron los siguientes puntajes tomando en cuenta las categorías del Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico de la UTM (ver tabla 4).

Cuadro 4. Puntuación cuantitativa y cualitativa de desempeño de la EIDPA 2017- 2018 de la UTM

Nivel (cualitativo)	Puntuación (cuantitativo)
Destacado	91 -100
Competente	81-90
Satisfactorio	60 – 80
Insatisfactorio	< 60

Fuente. Elaboración propia (2019) con base en el Reglamento de evaluación Integral al desempeño del personal académico de la UTM (2017).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva, correlacional y exploratoria, con diseño transeccional no experimental, puesto que se planteó determinar la relación o vínculo existente entre las variables de investigación: *nivel de control en el desempeño del talento humano docente y logro de objetivos institucionales*. Así como, determinar la relación del *nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo* con el *desarrollo institucional*.

Además, la investigación fue no experimental porque para el desarrollo de la misma no se manipularon las variables (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Población de estudio

Para el desarrollo de la presente investigación se consideran dos poblaciones: Una comprende al talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí, con dedicación tiempo completo, titulares o no titulares (con contratos ocasionales), que han participado al menos en un proceso de evaluación integral de desempeño y que tuvieron carga horaria completa en los últimos dos períodos académicos del año 2017. La otra población comprende a los docentes-administrativos (autoridades académicas o directivos) de la UTM. Para ambas poblaciones se consideraron docentes y autoridades académicas de las diez facultades y dos institutos que laboran en la ciudad de Portoviejo (sede de la UTM) de la provincia de Manabí, y de las extensiones de la universidad que están ubicadas en las ciudades de Santa Ana, Bahía de Caráquez y Chone (todas pertenecen a la provincia de Manabí).

Cuadro 5. Distribución de docentes titulares y no titulares con dedicación tiempo completo de la UTM por Facultades y Departamentos

Facultades/Institutos	Departamentos	Número de docentes
Facultad de ciencias administrativas y económicas	Economía	20
	Contabilidad y auditoría	25
	Administración	37
Facultad de ciencias agrícolas	Ciencias agrícolas	15
Facultad de ciencias agronómicas	Ciencias agronómicas	15
Facultad de ciencias de la salud	Ciencias médicas	5
	Ciencias de enfermería	11
	Servicios médicos básicos	12
	Ciencias biológicas	15
	Salud pública	17
Facultad de ciencias humanísticas y sociales	Ciencias jurídicas	4
	Ciencias de la información y documentación	13
	Ciencias sociales y del comportamiento	34
Facultad de ciencias informáticas	Informática y electrónica	21
Facultad de ciencias matemáticas, físicas y químicas	Procesos químicos	9
	Industrial	10
	Mecánica	12
	Eléctrica	13
	Contrucciones civiles	22
Facultad de ciencias veterinarias	Acuicultura y pesca	10
	Veterinaria	17
Facultad de ciencias zootécnicas	Procesos agroindustriales	11
	Producción animal	11
Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación	Artes	3
	Deportes y recreación	6
	Didáctica para la educación básica e inicial	7
	Pedagogía	12
	Filosofía	19
Instituto de ciencias básicas	Física	8
	Química	12
	Matemáticas y estadística	29
Instituto de lenguas	Lenguas modernas	36
TOTAL		491

Fuente. Elaboración propia (2019) tomado del Sistema de Gestión Académica de la UTM.

El cuadro 5 muestra el total de docentes titulares y no titulares con dedicación a tiempo completo de la UTM por Departamentos, que han participado al menos en un proceso de evaluación de desempeño docente en la UTM, según lo determinado en el “Reglamento de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Técnica de Manabí” (2017), se excluyeron los directivos de las Unidades Académicas.

Cuadro 6. Distribución de autoridades académicas

N°	Facultades o Institutos	N° Decanos o Directores	N° Vicedecanos	N° Coordinadores Departamentales
1	Facultad Ciencias Administrativas y Económicas	1	3	3
2	Facultad Ciencias de la Salud	1	5	5
3	Facultad Ciencias Humanísticas y Sociales	1	4	3
4	Facultad Ciencias Informáticas	1	2	1
5	Facultad Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas	1	5	5
6	Facultad Ciencias Veterinarias	1	2	2
7	Facultad Ciencias Zootécnicas	1	2	2
8	Facultad Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*	1	7	5
9	Facultad Ingeniería Agrícola	1	1	1
10	Facultad Ingeniería Agronómica	1	1	1
11	Instituto de Ciencias Básicas	1	0	3
12	Instituto de Lenguas	1	0	1
TOTAL		12	32	32

Nota: *En la FFLCE un Coordinador Departamental es al mismo tiempo Vicedecano de Artes, y dos Vicedecanos están a cargo de dos Carreras.

Fuente. Elaboración propia (2019) tomado del Sistema de Gestión Académica de la UTM

El cuadro 6 contiene la totalidad de autoridades académicas que forman parte de las 10 Facultades y 2 Institutos de la UTM. Como se puede observar, cada Facultad tiene un decano o decana y cada Instituto con un director o directora, que cumplen funciones como máximas autoridades de dichas Unidades Académicas. A su vez, las Facultades e Institutos poseen coordinaciones departamentales que tributan

asignaturas a las 34 Carreras de la Universidad. Las Facultades cuenta con carreras que ofertan títulos de pregrado en distintas áreas del conocimiento. Cada carrera está representada por un Vicedecano o Vicedecana, exceptuando a la Facultad Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación (FFLCE) donde un docente cumple funciones de Vicedecano de las carreras de “Física y Matemáticas” y “Contabilidad Computarizada”, y otro docente es Vicedecano de las carreras de “Educación General Básica” y “Psicología Educativa y Orientación Vocacional”. Adicionalmente, una docente cumple doble funciones al desempeñarse como Vicedecana de la carrera de “Artes” y Coordinadora Departamental de “Artes”. Ante este hecho, la UTM tiene un total de 75 autoridades académicas.

3.3. Tamaño de la muestra

Para calcular la muestra de la encuesta dirigida a los docentes que no tienen a su cargo funciones directivas en la UTM se realizó de la siguiente forma:

Nomenclatura a empleada en el cálculo de la muestra y la formula utilizada se describen a continuación:

n: muestra

N: Población

Z: Porcentaje de confianza

p: Variabilidad positiva

q: Variabilidad negativa

E: Porcentaje de error

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Considerando:

N = población (491 docentes)

Z = Porcentaje de confianza (95%)

p = Variabilidad positiva (0,50)

q = variabilidad negativa (0,50)

E = Porcentaje de error (5%)

En tanto,

$$n = \frac{1.96^2(0,50 * 0,50 * 491)}{0,05^2(491 - 1) + 0,95^2(0,50 * 0,5)}$$

$$n = \frac{471,5564}{2,1854}$$

$$n = 215,7758 \approx 216$$

Cuadro 7. Población y muestra probabilística estratificada

Facultades e Institutos	Departamentos	Total población $fh=(0.4399)$ $Nh (fh)=nh$	Muestra probabilística estratificada
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas	Economía	20	9
	Contabilidad y auditoría	25	11
	Administración	37	16
Facultad de Ciencias Agrícolas	Ciencias agrícolas	15	7
Facultad de Ciencias Agronómicas	Ciencias agronómicas	15	7
Facultad de Ciencias de la Salud	Ciencias médicas	5	2
	Ciencias de enfermería	11	5
	Servicios médicos básicos	12	5
	Ciencias biológicas	15	7
	Salud pública	17	7
Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales	Ciencias jurídicas	4	2
	Ciencias de la información y documentación	13	6
	Ciencias sociales y del comportamiento	34	15
Facultad de Ciencias Informáticas	Informática y electrónica	21	9
Facultad de Ciencias Matemáticas Físicas y Químicas	Procesos químicos	9	4
	Industrial	10	4
	Mecánica	12	5
	Eléctrica	13	6
	Contrucciones civiles	22	10
Facultad de Ciencias Veterinarias	Acuicultura y pesca	10	4
	Veterinaria	17	7
Facultad de Ciencias Zootécnicas	Procesos agroindustriales	11	5
	Producción animal	11	5
Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	Artes	3	1
	Deportes y recreación	6	3
	Didáctica para la educación básica e inicial	7	3
	Pedagogía	12	5
	Filosofía	19	8
Instituto de Ciencias Básicas	Física	8	4
	Química	12	5
	Matemáticas y estadística	29	13
Instituto de Lenguas	Lenguas modernas	36	16
TOTALES		N=491	n=216

Fuente. Elaboración propia (2019) tomada del SGA de la UTM.

Una vez realizados los cálculos matemáticos la muestra dio un total de 216 docentes a encuestar. Además, para determinar el número de docentes a encuestar por departamentos se calculó una muestra probabilística estratificada (ver cuadro 7).

En lo que respecta a la otra población considerada para realizar la otra encuesta dirigida a docentes que tienen a su cargo funciones directivas (docentes-administrativos) se consideró la totalidad de las mismas. Es decir, se consideraron un total de 75 autoridades académicas (ver cuadro 6). Por tema de conteo se excluyó al Vicedecanato de la Carrera de Artes puesto que la docente cumple doble función, es decir, simultáneamente es la vicedecana y coordinadora departamental de “Artes”.

3.4. Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección

El presente estudio se realizó en dos fases una documental y otra de campo. En la fase documental se recopilaron y sistematizaron los resultados de la evaluación del desempeño del talento humano docente correspondiente al período 2017-2018 de la UTM, información que fue proporcionada por el Sistema de Gestión Académica (SGA) de la IES. La segunda fase abordó la investigación de campo, en la cual se aplicaron dos cuestionarios autoadministrados en escala de Likert con 5 opciones de respuesta, uno dirigido a 216 docentes que dictan asignaturas de la unidad básica, profesional y de titulación en las distintas áreas del conocimiento, abarcando tanto a profesores titulares como no titulares a tiempo completo, que participaron al menos en un período de evaluación integral docente en la institución objeto de estudio (se excluyeron a las autoridades académicas); y otro cuestionario autoadministrado a 75 autoridades académicas o directivos (decanos de facultades, directores de institutos, vicedecanos de carreras y coordinadores departamentales). Ambos cuestionarios fueron aplicados a docentes y autoridades académicas de las 10 facultades, 2 institutos, 34 carreras y 32 coordinaciones departamentales de la

UTM que laboran en las ciudades de Portoviejo, Bahía de Caraquez, Santa Ana y Chone. La escala de Likert utilizada se conformó de la siguiente manera: “(5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Muy en desacuerdo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.277).

Los análisis se realizaron con el paquete estadístico IBM SPSS versión 23, se utilizaron estadísticas descriptivas, utilizando figuras y cuadros, representando valores absolutos y relativos de las variables, así como medidas de tendencia central y de variabilidad para las variables seleccionadas.

En cuanto a la inferencia estadística, se utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson para establecer la relación entre el nivel de control en el desempeño del talento humano académico y el logro de los objetivos institucionales, así como entre el nivel de desempeño docente y el nivel de control interno. Se empleó la prueba chi cuadrado o la razón de verosimilitudes para determinar la relación entre los niveles de desempeño con relación a los niveles del logro de los objetivos y el control interno (por componente), también se determinó la relación entre las subdimensiones (funciones sustantivas) docencia, investigación y gestión académica correspondiente al logro de los objetivos institucionales; la significancia estadística se estableció si $p\text{-valor} < 0,05$.

Los cuestionarios relacionados sobre el logro de los objetivos institucionales y control interno fueron estructurados según escala Likert con cinco alternativas de respuestas (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo) que tiene la propiedad de ser una escala donde las respuestas a cada elemento se suman para obtener una puntuación total para un grupo de elementos. En este sentido las dimensiones logro de los objetivos institucionales y control interno, así como las subdimensiones que la conforman fueron transformadas en una escala de 0 a 100, donde valores cercanos a 100 indican mejores resultados en los logros de los objetivos institucionales o en los componentes control interno, así como para sus subdimensiones.

El proceso de transformación de la escala se inicia con las puntuaciones de cada dimensión o subdimensiones y se procede según el número de preguntas a determinar los valores mínimos y máximos. Asimismo, el rango de puntuación del dominio (ver cuadro 8). La transformación de la escala se determina con la siguiente ecuación:

$$T_{escala} = \frac{PAD_i - PPMD_i}{RPD_i} \times 100$$

Donde:

PAD_i: representa la puntuación actual de la i-ésima dimensión o subdimensión.

PPMD_i: representa la posible puntuación menor de la i-ésima dimensión o subdimensión.

RPD_i: Posible Rango de la i-ésima dimensión o sub-dimensión (Rango = Valor máximo - Valor mínimo).

Cuadro 8. Puntuaciones por dimensiones, subdimensiones y rangos

Dimensión/sub-dimensiones	Puntuación Mínima	Puntuación Máxima	Rango
Logro de los objetivos institucionales por función sustantiva	15	75	60
Docencia	6	30	24
Investigación	2	10	8
Gestión	7	35	28
Componentes del control Interno	31	155	124
Ambiente de Control	14	70	56
Evaluación de riesgos	5	25	20
Actividades de control	4	20	16
Información y comunicación	7	35	28

Fuente. Elaboración propia (2019)

En lo concerniente a la dimensión control interno existió una subdimensión denominada monitoreo conformada por un solo elemento (ítem), por lo que se presentó con la escala de Likert sin transformar.

Con las transformaciones realizadas y teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño del talento humano docente presentaba una clasificación en función de los puntajes, se procedió para cada una de las dimensiones y subdimensiones a categorizar el puntaje de la siguiente manera: muy alto 91-100, alto 81-90, moderado 60-80 y bajo <60.

Adicionalmente, para establecer el nivel de control de desempeño de la población objeto de estudio se consideraron las calificaciones obtenidas por los docentes en las evaluaciones de desempeño del período 2017-2018, las cuales se rigieron por lo dispuesto en el Reglamento de EIDPA de la UTM (2017), respecto de la cuantificación y cualificación final de la evaluación de desempeño del personal académico, donde el nivel de desempeño (cualitativo) se mide según los siguientes rangos (cuantitativo): 91-100 destacado, 81-90 puntos competente, 60-80 puntos satisfactorio y <60 puntos insatisfactorio.

3.4.2. *Válidez de instrumentos*

La validez del contenido de los instrumentos se realizó a través de la opinión de expertos con trayectoria en el tema abordado en el presente estudio. Cohen y Swerdik (2001) refieren que para determinar la validez del contenido de un instrumento es necesario evaluar qué tan válida y fiable es la medición de la muestra de una prueba del universo de probables conductas respecto de lo que se desea medir.

Los expertos validaron el contenido de los cuestionarios requeridos para la consecución de los objetivos planteados en la presente investigación (ver Cuadro 9).

Cuadro 9. Validación de instrumentos por Comité expertos

N°	Expertos	Grado Académico	Registro Senescyt	Criterio de Validación
2	Chávez Cruz Gonzalo Junior	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	6041125655	Aplicable
3	Feijo Cuenca Tito Eliecer	Doctor en Administración	6043147190	Aplicable
1	Flores Urbaez Matilde Josefina	Doctora en Ciencias Sociales, mencion: Gerencia	862195342	Aplicable

Fuente. Elaboración propia (2019)

3.4.2. Confiabilidad de instrumentos

Consecuentemente, para la validación y confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, este coeficiente provee valores que próximos a la unidad prueban que los instrumentos son confiables y sus aproximaciones son constantes y inalterables. Tal y como Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseguran cuando el coeficiente es igual a cero existe una fiabilidad nula, mientras que cuando este es igual a la unidad constituye un máximo de fiabilidad. De tal manera, que estos coeficientes oscilan entre cero y uno.

Se consideraron dos instrumentos de medición, el primero dirigido a 216 docentes que pertenecen a los 32 departamentos de las 10 Facultades y 2 Institutos que tributan asignaturas a las 34 carreras de la Universidad Técnica de Manabí, con el fin de determinar si las funciones sustantivas (docencia, investigación y gestión académica) desempeñadas por ellos están orientadas al logro de los objetivos institucionales. El segundo instrumento estuvo dirigido a 75 autoridades académicas o directivos (decanos de facultades, directores de institutos, vicedecanos de carreras y coordinadores departamentales) de las 10 Facultades y 2 Institutos de la UTM, para determinar el nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente.

Cuadro 10. Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach de los cuestionarios

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Logros de objetivos institucionales	0,81	15
Nivel de control interno	0,93	31

Fuente. Elaboración propia (2019)

En el primer cuestionario se evaluaron 15 items en escala Likert, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,81. En el segundo cuestionario se evaluaron 31 items en escala Likert, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,93; ambos cuestionarios presentaron coeficientes por encima de 0,80, lo cual es considerado un valor aceptable en la confiabilidad (ver Cuadro 10).

Cuadro 11. Estadísticos según items del cuestionario dirigido a docentes de la UTM sobre “logros de los objetivos institucionales”

Ítems	Media de escala si la pregunta se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Motiva a los estudiantes a participar críticamente y activamente en la clase.	56,94	53,363	0,268	0,791
2. Articula conocimientos teóricos y prácticos en las clases.	56,97	52,943	0,307	0,790
3. Elabora programas de estudios acordes al perfil de egreso de las carreras.	57,11	52,378	0,286	0,789
4. Recibe formación de actualización pedagógica por parte de la Institución.	57,46	50,026	0,376	0,783
5. Participa en trabajos de vinculación con la sociedad con actividades articulados con la docencia y la innovación educativa.	57,88	47,580	0,325	0,790
6. Dicta capacitaciones y asesorías a organizaciones de la localidad.	58,40	46,102	0,372	0,787
7. Realiza proyectos de investigación en empresas de la localidad.	58,59	45,862	0,382	0,786
8. Recibe formación de actualización en investigación por parte de la Institución.	57,50	48,567	0,455	0,777
9. Participa en procesos de evaluación integral al desempeño del personal académico.	57,49	49,246	0,350	0,785

10. Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente contribuyen al desarrollo de la Institución.	57,63	48,858	0,379	0,783
11. Los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico	57,93	46,394	0,532	0,770
12. La universidad realiza actividades dirigidas a favorecer la estabilidad laboral de los docentes.	57,85	47,150	0,481	0,774
13. Conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución.	57,88	46,246	0,506	0,772
14. Los actuales procesos de promoción de la institución garantiza la selección de personal académico idóneo.	57,99	45,181	0,580	0,765
15. La institución proporciona instrumentos técnicos para planificar actividades académicas.	57,75	47,205	0,557	0,770

Fuente. Elaboración propia (2019)

En el Cuadro 11 se presenta el valor de los estadísticos por pregunta (elemento) correspondiente al cuestionario dirigido a docentes de la UTM, para determinar el “logro de los objetivos institucionales”. Se muestra la media de la escala si se elimina alguna pregunta. Asimismo, se presenta la *correlación elemento – elemento total corregida* la cual no debe ser negativa o cero “0”. Como se evidencia, no se observaron valores fuera de los rangos que ameritara la eliminación de algún ítem.

Cuadro 12. Estadísticos según ítems del cuestionario dirigido a las autoridades académicas sobre el “nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente”

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existe un ambiente de integridad y valores éticos en la Institución.	126,21	229,711	0,264	0,929
2. El personal está obligado a actuar bajo principios éticos institucionalmente establecidos en cada una de sus funciones académicas.	125,97	225,486	0,470	0,928
3. Existe cultura institucional de evaluación integral al desempeño docente en la Universidad.	126,19	227,343	0,281	0,930
4. La universidad cuenta con direccionamiento estratégico claramente definido (misión, visión, objetivos y estrategias).	125,80	229,946	0,415	0,928
5. La Institución reconoce que el docente evaluador debe tener conocimientos, habilidades y competencias básicas para la evaluación.	126,11	223,934	0,483	0,927
6. La Institución realiza capacitaciones apropiadas sobre el proceso de evaluación al docente evaluador.	126,39	219,565	0,635	0,926
7. La Institución tiene en funcionamiento la unidad de auditoría interna.	127,00	213,054	0,569	0,927
8. La evaluación de desempeño al talento humano docente es considerada por las autoridades académicas para mejorar los sistemas control interno de la Universidad.	126,31	218,351	0,594	0,926
9. Existen un manual o políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno.	126,79	213,657	0,578	0,926
10. La Universidad ejecuta de manera idónea los subsistemas de talento humano docente (reclutamiento, selección, ascenso, promoción, recompensas, retención, evaluación de desempeño).	126,64	220,585	0,495	0,927

11. La universidad posee un manual de políticas y procedimientos para asignar las obligaciones y responsabilidades al personal académico a su cargo.	126,36	220,639	0,476	0,927
12. Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente son idóneos.	126,69	221,729	0,396	0,929
13. La institución tiene claramente definidas las líneas de autoridad y responsables del control de actividades docentes.	126,16	220,515	0,544	0,927
14. Los órganos colegiados de la Institución tratan asuntos relacionados con el control interno del personal académico.	126,57	220,194	0,628	0,926
15. Se evalúan los riesgos de incumplir las capacitaciones requeridas para los evaluadores.	126,81	215,127	0,749	0,924
16. Se evalúan los riesgos de incorporar docentes que no cumplan cualificaciones para formar parte de su departamento.	126,91	215,086	0,548	0,927
17. Se evalúan los riesgos de asignar materias a profesores que no cumplan con la formación académica y experiencia profesional requerida.	126,56	219,547	0,520	0,927
18. Se evalúan los riesgos de no capacitar a los docentes con calificaciones bajas en el proceso de evaluación de desempeño.	126,73	216,550	0,577	0,926
19. Se evalúan los cambios imprevistos en las leyes y demás normativa legal emitidas por los organismos nacionales de control de la educación superior, relacionadas con el personal académico.	126,39	219,754	0,627	0,926
20. Se toman acciones para detectar el incumplimiento de las funciones sustantivas de personal académico.	126,56	223,169	0,443	0,928
21. Se toman acciones para prevenir el incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.	126,55	219,494	0,648	0,925
22. Se corrigen las causas del incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.	126,72	216,150	0,691	0,925

23. Se identifican posibles soluciones a los problemas detectados en la ejecución de las funciones sustantivas del personal académico.	126,55	217,062	0,589	0,926
24. Las actividades de control interno implementadas contribuyen a que la información sea de calidad, transparente y objetiva.	126,39	222,700	0,473	0,927
25. Los sistemas de información institucionales facilitan el control de las actividades académicas.	126,48	219,010	0,590	0,926
26. La institución comunica a los docentes los resultados de la evaluación integral de manera oportuna.	126,13	225,604	0,324	0,929
27. La institución comunica con debida anticipación a los docentes los requisitos y tiempos establecidos para la evaluación integral.	126,20	222,081	0,502	0,927
28. Los expedientes de los docentes se encuentran debidamente actualizados y custodiados.	126,61	217,511	0,573	0,926
29. Las deficiencias de control interno son comunicadas de forma oportuna a la máxima unidad académica de la institución.	126,57	219,059	0,594	0,926
30. Comunica de manera completa y oportuna a los docentes sobre sus funciones y responsabilidades.	126,11	225,070	0,526	0,927
31. Evalúa permanentemente el sistema de control interno para tomar acciones detectivas, preventivas y correctivas.	126,55	217,386	0,629	0,925

Fuente. elaboración propia (2019)

En el cuadro 12 se presentan los estadísticos de los elementos o items del cuestionario dirigido a las autoridades académicas (directivos) de la UTM para determinar el nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente-administrativo. Como no se observaron correlaciones elemento-total corregidas negativas o cero “0”, no fue necesaria la eliminación de preguntas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En la presente investigación se aplicó una encuesta a 216 docentes titulares y no titulares a tiempo completo de la UTM para determinar si el nivel de control en el desempeño de su talento humano docente contribuye al logro de los objetivos institucionales. Las características socio-demográficas de los docentes encuestados fueron (ver Cuadro 13):

Cuadro 13. Características sociodemográficas de docentes encuestados en la UTM

Características	Valores
Edad (media (DE))	46,44 (11,64)
Sexo (n (%))	
Masculino	127 (58,80%)
Femenino	89 (41,20%)
Relación laboral (n (%))	
Nombramiento	180 (83,33%)
Contrato con relación de dependencia	36 (16,67%)
Años de docencia universitaria (media (DE))	14,82 (10,23)
Años/experiencia profesional (media (DE))	19,98 (11,38)

Nota: DE= desviación estándar

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

Como se observa en el cuadro 13 la edad promedio de los docentes encuestados es de aproximadamente 46 años, predominando el sexo masculino (58,80%) y docentes titulares (83,33%). En promedio los encuestados cuentan con aproximadamente 15 años de experiencia docente y 20 años de experiencia profesional.

Cuadro 14. Distribución de respuestas de docentes por ítems del cuestionario logro de los objetivos institucionales

Ítem	Respuesta				
	5	4	3	2	1
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Dimensión: objetivos institucionales					
Subdimensión: docencia					
Indicador: formación de profesionales					
1.Motiva a los estudiantes a participar críticamente y activamente en la clase.	190 (87,96)	25 (11,57)	1 (0,46)	0 (0,00)	0 (0,00)
2.Articula conocimientos teóricos y prácticos en las clases.	184 (85,19)	30 (13,89)	2 (0,93)	0 (0,00)	0 (0,00)
3.Elabora programas de estudios acordes al perfil de egreso de las carreras.	158 (73,15)	51 (23,61)	7 (3,24)	0 (0,00)	0 (0,00)
Indicador: capacitación y actualización pedagógica de docentes					
4.Recibe formación de actualización pedagógica por parte de la Institución.	108 (50,00)	85 (39,35)	15 (6,94)	7 (3,24)	1 (0,46)
Indicador: servicios educativos a la comunidad					
5.Participa en trabajos de vinculación con la sociedad con actividades articulados con la docencia y la innovación educativa.	96 (44,44)	59 (27,31)	32 (14,81)	9 (4,17)	20 (9,26)
Indicador: servicios educativos a organizaciones					
6.Dicta capacitaciones y asesorías a organizaciones de la localidad.	57 (26,39)	60 (27,78)	43 (19,91)	26 (12,04)	30 (13,89)
Subdimensión: investigación					
Indicador: proyectos de investigación para las empresas					
7.Realiza proyectos de investigación en empresas de la localidad.	44 (20,37)	62 (28,7)	45 (20,83)	28 (12,96)	37 (17,13)
Indicador: capacitación y actualización de investigación de docentes					
8.Recibe formación de actualización en investigación por parte de la Institución.	109 (50,46)	78 (36,11)	22 (10,19)	2 (0,93)	5 (2,31)
Subdimensión: gestión					
Indicador: cultura de evaluación de desempeño académico					
9.Participa en procesos de evaluación integral	123 (56,94)	56 (25,93)	26 (12,04)	6 (2,78)	5 (2,31)

al desempeño del personal académico.						
10.Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente contribuyen al desarrollo de la Institución.	97 (44,91)	80 (37,04)	25 (11,57)	9 (4,17)	5 (2,31)	
11.Los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico.	71 (32,87)	74 (34,26)	51 (23,61)	15 (6,94)	5 (2,31)	
Indicador: estabilidad laboral						
12.La universidad realiza actividades dirigidas a favorecer la estabilidad laboral de los docentes.	76 (35,19)	77 (35,65)	48 (22,22)	8 (3,7)	7 (3,24)	
Indicador: promoción de personal académico idóneo						
13.Conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución.	79 (36,57)	74 (34,26)	40 (18,52)	15 (6,94)	8 (3,7)	
14.Los actuales procesos de promoción de la institución garantiza la selección de personal académico idóneo.	67 (31,02)	79 (36,57)	42 (19,44)	20 (9,26)	8 (3,7)	
Indicador: instrumentos técnicos para planificación de actividades académicas						
15.La institución proporciona instrumentos técnicos para planificar actividades académicas.	77 (35,65)	90 (41,67)	37 (17,13)	10 (4,63)	2 (0,93)	

Nota: 5= Muy de acuerdo, 4=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 1=Muy en desacuerdo

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

El cuadro 14 muestra los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario sobre la consecución de objetivos institucionales por función sustantiva (docencia, gestión académica e investigación), donde la gran mayoría de los docentes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo para gran parte de los ítems consultados. Sin embargo, los ítems en que manifestaron estar más en desacuerdo o totalmente en desacuerdo fueron las siguientes: en el ítem 7 sobre

realiza proyectos de investigación en empresas de localidad un 30,09%; el ítem 6 dicta capacitaciones y asesorías a organizaciones de la localidad con un 25,93%; ítem 5 participa en trabajos de vinculación con la sociedad con actividades articulados con la docencia y la innovación educativa 13,43%; ítem 14 los actuales procesos de promoción de la institución garantiza la selección de personal académico idóneo 12,96%; ítem 13 conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución 10,64%; ítem 11 los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico 9,25% (ver cuadro 14).

Estos resultados pueden ser producto de que no todos los docentes tienen asignadas a su carga académica y administrativa horas de vinculación con la sociedad e investigativas articuladas con la docencia e innovación educativa, sumado a esto que la Universidad cuenta con un centro que brinde de manera permanente servicios consultorías o asesorías al servicio de la comunidad de la provincia y del país.

En lo que respecta a la afirmación del ítem 14, *los actuales procesos de promoción de la institución garantizan la selección de personal académico idóneo*, el 12,96% opinó estar en desacuerdo y muy en desacuerdo, estos docentes perciben que los procesos de promoción y ascenso en la Universidad presenta deficiencias y en algunos casos podrían se presentarse casos de favoritismo entre los colaboradores.

Sobre el ítem 13 *conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución* el 10,64% declaró estar en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo cual evidencia desconocimiento de la normativa aplicable en este proceso por parte de los docentes, así como la responsabilidad de la Universidad para difundir estas normativas que tienen como propósito contribuir al desarrollo y retención del talento humano docente para aumentar los niveles de productividad.

Para el ítem 11 referente a la afirmación *los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico*, el 9,25% indicó estar en desacuerdo y muy en desacuerdo esto puede deberse a la percepción de favoritismo o temor con el que pueden evaluar los actores en los procesos de evaluación integral al desempeño docente. En algunos casos, existen docentes que consideran que en ocasiones los estudiantes otorgan menores puntuaciones a los docentes estrictos o exigentes en relación con los otros profesores.

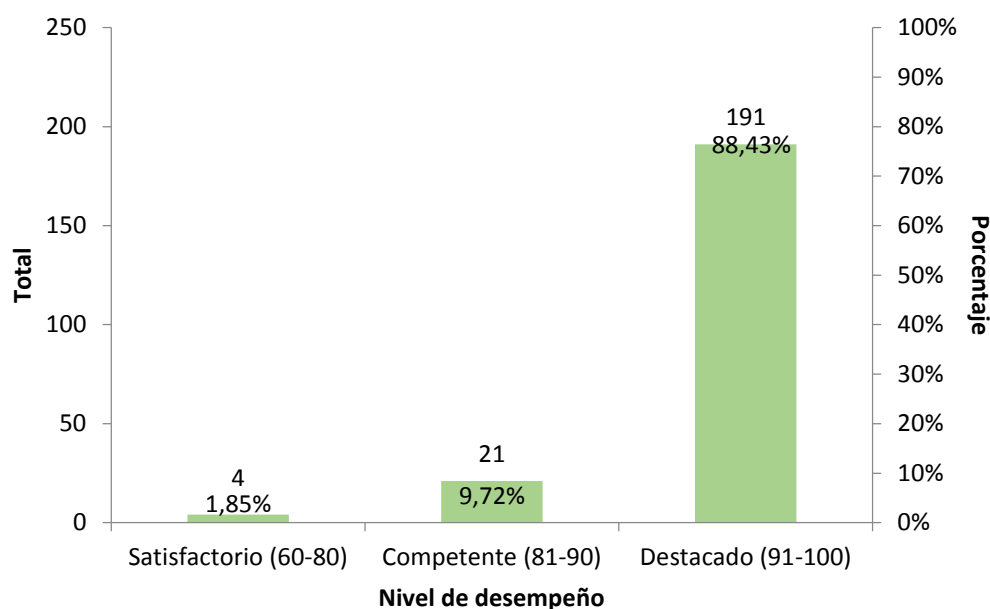


Figura 20. Nivel de desempeño del personal docente en la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019) obtenido en la fase documental

La valoración del nivel de control del desempeño en el talento humano docente respecto de los resultados de la evaluación integral del período 2017-2018, de conformidad a lo determinado en el Reglamento de EIDPA de la UTM (2017), muestran que 191 docentes (88,43%) se categorizaron como docentes destacados, 21 docentes como competentes (9,72%); 4 docentes como satisfactorios (1,85%), y ningún docente (0%) en la categoría de insatisfactorio (ver Figura 20).

Los resultados pueden deberse a que todavía no existe una cultura de evaluación objetiva. Por el contrario, el alto porcentaje de la categoría “destacado”, que hay un predominio de evaluación subjetiva, basado en criterios como el compañerismo, temor y solidaridad por la estabilidad laboral del evaluado (dos evaluaciones consecutivas con calificaciones inferiores a 60 puntos o cuatro evaluaciones inferiores a 60 puntos durante su carrera son razones para remover o cesar a un docente de la UTM). Además, el sistema de evaluación integral no garantiza el anonimato a los evaluadores, como por ejemplo, en la evaluación *in situ* y en aquella realizada por los directivos.

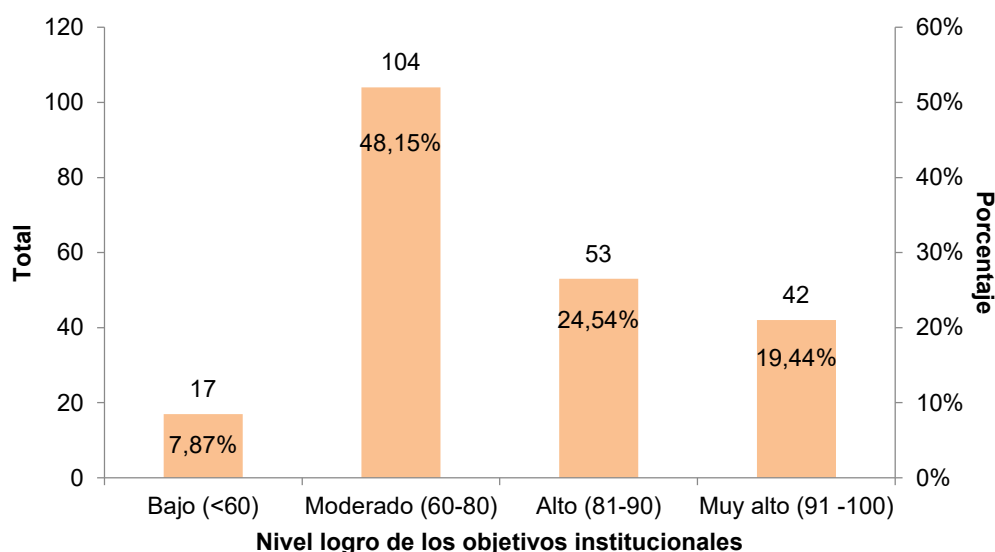


Figura 21. Distribución del logro de objetivos institucionales docente

Fuente. elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

La figura 21 presenta la distribución porcentual de la valoración del logro de objetivos institucionales del talento humano docente, donde el 48,15% (104 docentes) alcanzó nivel moderado, el 24,54% (53 docentes) nivel alto, el 19,44% (42 docentes) obtuvo nivel muy alto y el 7,87% (17 docentes) nivel bajo.

Estos resultados fundamentan el planteamiento anterior, debido a que a pesar de tener un alto porcentaje de docentes ubicados en la categoría destacados (ver figura 20), en la figura 21 se observa que, según la percepción de los encuestados el logro

de objetivos institucionales se encuentra en su mayoría en el nivel moderado y no en niveles altos o muy altos como se esperaría estar con docentes ubicados en casi su totalidad en la categoría de evaluación integral de desempeño docente.

Cuadro 15. Relación entre niveles de desempeño del talento humano docente en la UTM y logro de los objetivos institucionales

Nivel de logro de los objetivos institucionales	Nivel de desempeño			X ²	p-valor
	Satisfactorio (60-80)	Competente (81-90)	Destacado (91-100)		
	n (%)	n (%)	n (%)		
Bajo (<60)	0 (0,00)	2 (0,93)	15 (6,94)	8,09	0,232
Moderado (60-80)	0 (0,00)	11 (5,09)	93 (43,06)		
Alto (81-90)	3 (1,39)	6 (2,78)	44 (20,37)		
Muy alto (91-100)	1 (0,46)	2 (0,93)	39 (18,06)		

Nota: prueba de independencia basada en el estadístico chi.cuadrado y razón de verosimilitudes

Fuente. Elaboración propia (2019) obtenido de la investigación de campo

Como se evidencia en el cuadro 15 el nivel de desempeño del talento humano docente y el logro de los objetivos institucionales no guardan relación significativa entre sí. Se aprecian otros resultados interesantes de docentes destacados y competentes que evidencian bajo y moderado niveles de logro de objetivos institucionales; es decir, el 43,03% de los docentes se ubicó en niveles de desempeño destacado pero con un moderado nivel en logro de objetivos institucionales; el 6,94% de docentes tuvo un nivel de desempeño destacado y un nivel bajo de objetivos institucionales; el 5,09% mostró un nivel de desempeño competente y un nivel moderado de objetivos institucionales; y 0,93% de docentes con nivel de desempeño competente y con bajo nivel de logro de objetivos institucionales. Estos cuatro casos corresponden al 56,02% del total de docentes que obtuvieron calificaciones altas en la evaluación integral de desempeño del período 2017-2018, que los acredita como profesores destacados y competentes, pero con logros de objetivos institucionales en niveles moderados y bajos (ver Figura 21).

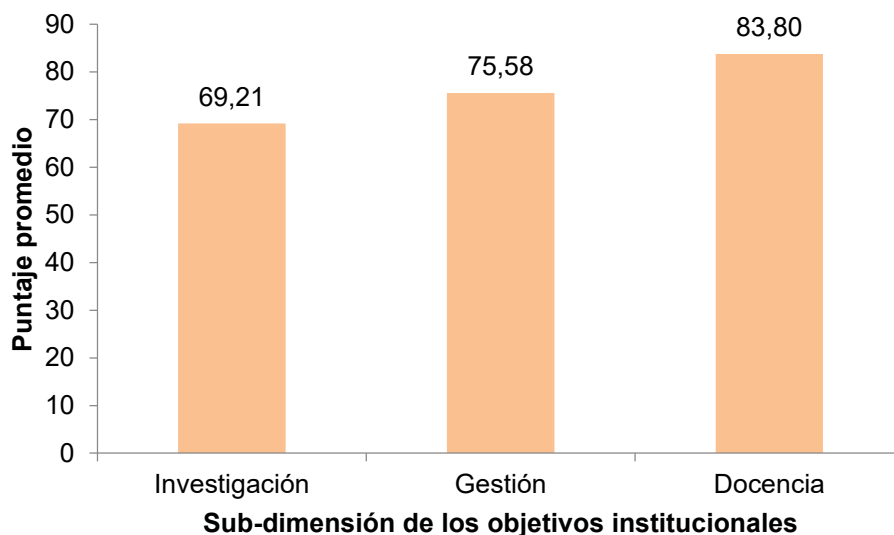


Figura 22. Puntaje promedio de las subdimensiones la variable logro de los objetivos institucionales

Fuente. elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

Los resultados de las encuestas realizadas a los docentes de la UTM, con respecto al logro de los objetivos institucionales presenta que la subdimensión (función sustantiva) con mayor puntaje fue la de *docencia* con 83,80 puntos, en según lugar se ubicó la *gestión académica* con 75,58 puntos, y en tercer lugar la función *investigativa* con 69,21 puntos (ver Figura 22).

Ya con más detalle se presenta en la figura 22 el puntaje promedio de logros de objetivos institucionales discriminados por función sustantiva. Se observa que, de acuerdo a la percepción de los docentes encuestados, la sub-dimensión (función sustantiva) con mayor puntaje fue la de *docencia* con 83,80 puntos, seguido de *gestión académica* con 75,58 puntos, mientras que *investigación* presentó el menor puntaje (69,21). Esto representa una aproximación a la realidad que actualmente tiene la UTM que está haciendo importantes esfuerzos en incorporar la cultura de la investigación en los docentes de la Universidad a través del reconocimiento de horas de investigación en la carga académica, valoración de proyectos y publicaciones para ascensos y concursos.

Cuadro 16. Relación entre el “logro de los objetivos institucionales” de “docencia” e “investigación”

Nivel de logro en investigación	Nivel de logro en docencia				X ²	p-valor
	Bajo (<60)	Moderado (60-80)	Alto (81-90)	Muy alto (91 -100)		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
Bajo (<60)	5 (2,32)	37 (17,13)	15 (6,94)	8 (3,70)	52,78	0,000*
Moderado (60-80)	3 (1,39)	21 (9,72)	28 (12,96)	31 (14,35)		
Alto (81-90)	0 (0,00)	7 (3,24)	9 (4,17)	19 (8,80)		
Muy alto (91 -100)	0 (0,00)	2 (0,93)	8 (3,70)	23 (10,65)		

Nota: *relación significativa entre las variables p-valor<0,05; prueba de independencia basada en el estadístico chi.cuadrado y razón de verosimilitudes
Fuente: elaboración propia (2019) obtenido de la investigación de campo

Al relacionar el nivel de logro de los objetivos institucionales de las subdimensiones (funciones sustantivas) docencia e investigación, se observa con p-valor 0,000 relación entre las mismas (ver Cuadro 16). Para ambas subdimensiones la coincidencia de los niveles “altos” y “muy altos” de logro de objetivos institucionales está representada por el 27,32% de los docentes, mientras que para niveles “moderados” y “bajos” por el 30,56%. El 37,95% de los docentes presentó niveles “altos” y “muy altos” de logros institucionales en docencia y niveles “moderados” y “bajos” en investigación. Mientras que el 4,17% de los encuestados obtuvo niveles “bajo” y “moderado” en docencia; y “alto” y “muy alto” en investigación.

De acuerdo a la percepción de los encuestados, la función sustantiva investigación sigue presentando bajos niveles de logro como actividad institucional, situación que refleja el énfasis histórico que han tenido las universidades en el Ecuador de valorar la docencia por encima de la investigación. Por lo tanto, no perciben la relación entre docencia e investigación, ya que pueden lograr los objetivos de la primera sin necesidad de la segunda. Sin embargo, consideramos que gracias a las políticas públicas nacionales de educación superior y a las políticas institucionales de la UTM predomina el nivel moderado sobre el bajo.

Cuadro 17. Relación “objetivos institucionales” con “docencia” y “gestión”

Nivel de logro de objetivos institucionales en gestión académica	Nivel de logro de objetivos institucionales en docencia				X ²	p-valor
	Bajo (<60)	Moderado (60-80)	Alto (81-90)	Muy alto (91 -100)		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
Bajo (<60)	5 (2,32)	17 (7,87)	11 (5,09)	8 (3,70)	45,27	0,000*
Moderado (60-80)	2 (0,93)	37 (17,13)	21 (9,72)	21 (9,72)		
Alto (81-90)	0 (0,00)	9 (4,17)	17 (7,87)	22 (10,19)		
Muy alto (91 -100)	1 (0,46)	4 (1,85)	11 (5,09)	30 (13,89)		

Nota: *relación significativa entre las variables p-valor<0,05; prueba de independencia basada en el estadístico chi.cuadrado y razón de verosimilitudes

Fuente: elaboración propia (2019) obtenido de la investigación de campo

Entre el nivel de logro de los objetivos institucionales de las sub-dimensiones (funciones sustantivas) docencia y gestión académica se observó relación con p-valor 0,000. Es importante destacar que, en estas el 37,04% de los docentes obtuvo niveles “muy altos” y “altos” y el 28,25% niveles “bajos” y “moderados”, existiendo una coincidencia en los niveles de estas subdimensiones. Por otra parte, el 28,23% de los docentes obtuvo niveles “muy altos” y “altos” en docencia, y “bajos” y “moderados” en gestión académica. Finalmente, el 6,48% de los encuestados obtuvo niveles “bajos” y “moderados” en docencia; y “alto” y “muy alto” en gestión académica (ver Cuadro 17).

Nuevamente hay un predominio de la docencia, pero esta vez sobre la gestión académica, es decir, según la percepción de los encuestados, los docentes de la UTM están en su mayoría orientados al logro de objetivos institucionales de docencia que de gestión académica. Esto pudiera ser, en el caso de la UTM, que un número considerable de docentes demuestra escaso compromiso con ciertas actividades programadas sobre procesos de autoevaluación institucional, acreditación de programas, diseños y rediseños curriculares, participación y coordinación de eventos académicos, científicos, culturales y deportivos, entre otros; por lo tanto, los docentes no perciben la relación entre ambas funciones sustantivas, alcanzan sus objetivos institucionales de docencia otorgándole poca relevancia a la gestión académica.

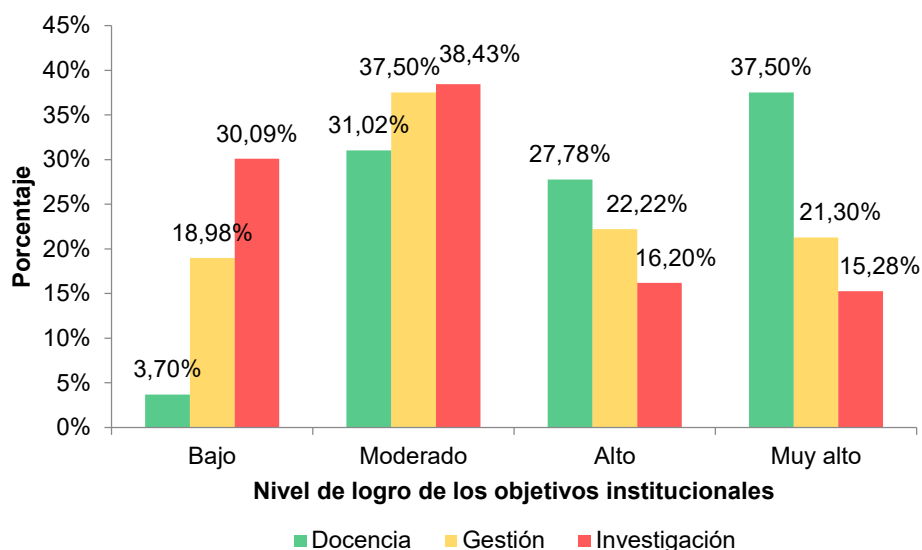


Figura 23. Distribución relativa del nivel de logro de los objetivos institucionales en los docentes por función sustantiva

Fuente. elaboración propia (2019) obtenido de la investigación de campo

Respecto de la valoración del nivel de logro de los objetivos institucionales por función sustantiva las cuales se representan como subdimensiones, tal y como se presenta en la figura 23, la función sustantiva *docencia* obtuvo un nivel muy alto con el 37,50%, el 27,78% nivel alto; 31,02% nivel moderado y 3,70% nivel bajo. Por su parte *gestión académica* el 21,30% obtuvo nivel muy alto; 22,22% nivel alto; 37,50% nivel moderado y 18,98% nivel bajo. Mientras que la función sustantiva *investigación* obtuvo el 15,28% nivel muy alto; 16,20% nivel alto; 38,43% nivel moderado y 30,09% nivel bajo. Lo descrito revela que, el 65,28% de los profesores concentran mayores logros de objetivos institucionales en la función *docencia* con niveles muy alto y alto; mientras que el 56,48% en la de gestión académica y el 68,52% en la de índole investigativa; como puede observarse, en estas dos últimas la mayor parte de docentes alcanzan logros de objetivos en niveles moderado y bajo (ver Figura 23).

Como se observa, según la percepción de los docentes encuestados, sigue estando el logro de objetivos institucionales asociados a la investigación por debajo de los

asociados a la docencia y a la gestión académica. Tal situación pudiera ser un reflejo de dos realidades: que los docentes aún estén en un proceso de adquisición de capacidades investigativas, o que las políticas nacionales de educación superior y las de la UTM sigan favoreciendo la docencia y la gestión académica por encima de la investigación, lo que hace que los docentes no las relacionen entre ellas.

Así mismo, para determinar el nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente-administrativo en la UTM, se analizó la opinión de 75 autoridades académicas o directivos (Decanos de Facultad, Directores de Institutos, Vicedecanos de Carreras y Coordinadores Departamentales de 10 Facultades, 2 Institutos y 32 departamentos que tributan asignaturas a las 34 carreras) quienes también tienen asignadas asignaturas en su carga horaria académica. En el siguiente cuadro se presentan las características socio-demográficas de las autoridades académicas.

Cuadro 18. Características socio-demográficas de las autoridades académicas de la UTM

Características	Valores
Edad (media (DE))	47,51 (9,40)
Sexo (n (%))	
Masculino	37 (49,33%)
Femenino	38 (50,67%)
Relación laboral (n (%))	
Nombramiento	75 (100,00%)
Contrato con relación de dependencia	0 (0,00%)

Nota: DE=Desviación Estándar

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

Tal y como se observa en el cuadro 18 la edad promedio de las autoridades académicas encuestadas es de aproximadamente 48 años, predominando el sexo femenino (50,67%). Además, el 100,00% de las autoridades académicas son docentes titulares de la UTM).

Cuadro 19. Distribución de respuestas de autoridades académicas por ítems del cuestionario de control interno

Ítem	Respuesta				
	5	4	3	2	1
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Dimensión: componentes de control interno					
Subdimensión: ambiente de control					
Indicador: cultura institucional					
1. Existe un ambiente de integridad y valores éticos en la Institución.	38 (50,67)	33 (44)	4 (5,33)	0 (0,00)	0 (0,00)
2. El personal está obligado a actuar bajo principios éticos institucionalmente establecidos en cada una de sus funciones académicas.	56 (74,67)	17 (22,67)	1 (1,33)	0 (0,00)	1 (1,33)
3. Existe cultura institucional de evaluación integral al desempeño docente en la Universidad.	46 (61,33)	23 (30,67)	3 (4,00)	2 (2,67)	1 (1,33)
4. La universidad cuenta con direccionamiento estratégico claramente definido (misión, visión, objetivos y estrategias).	66 (88,00)	8 (10,67)	1 (1,33)	0 (0,00)	0 (0,00)
Indicador: competencias del personal					
5. La Institución reconoce que el docente evaluador debe tener conocimientos, habilidades y competencias básicas para la evaluación.	50 (66,67)	19 (25,33)	4 (5,33)	2 (2,67)	0 (0,00)
6. La Institución realiza capacitaciones apropiadas sobre el proceso de evaluación al docente evaluador.	34 (45,33)	30 (40,00)	9 (12,00)	2 (2,67)	0 (0,00)
Indicador: estructura orgánica					
7. La Institución tiene en funcionamiento la unidad de auditoría interna.	24 (32,00)	20 (26,67)	18 (24,00)	8 (10,67)	5 (6,67)
8. La evaluación de desempeño al talento humano docente es considerada por las autoridades académicas para mejorar los sistemas control interno de la Universidad.	44 (58,67)	17 (22,67)	12 (16,00)	1 (1,33)	1 (1,33)
Indicador: políticas de recursos humanos y procedimientos					
9. Existen un manual o políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno.	27 (36,00)	27 (36,00)	11 (14,67)	5 (6,67)	5 (6,67)

10. La Universidad ejecuta de manera idónea los subsistemas de talento humano docente (reclutamiento, selección, ascenso, promoción, recompensas, retención, evaluación de desempeño).	25 (33,33)	33 (44,00)	12 (16,00)	4 (5,33)	1 (1,33)
11. La universidad posee un manual de políticas y procedimientos para asignar las obligaciones y responsabilidades al personal académico a su cargo.	39 (52,00)	27 (36,00)	4 (5,33)	3 (4,00)	2 (2,67)
12. Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente son idóneos.	24 (32)	36 (48)	7 (9,33)	5 (6,67)	3 (4)
Indicador: asignación de autoridad y responsabilidad					
13. La institución tiene claramente definidas las líneas de autoridad y responsables del control de actividades docentes.	49 (65,33)	20 (26,67)	2 (2,67)	3 (4,00)	1 (1,33)
Indicador: junta de directivos					
14. Los órganos colegiados de la Institución tratan asuntos relacionados con el control interno del personal académico.	24 (32,00)	35 (46,67)	15 (20,00)	1 (1,33)	0 (0,00)
Subdimensión: evaluación de riesgos					
Indicador: riesgos internos					
15. Se evalúan los riesgos de incumplir las capacitaciones requeridas para los evaluadores.	18 (24,00)	33 (44,00)	19 (25,33)	5 (6,67)	0 (0,00)
16. Se evalúan los riesgos de incorporar docentes que no cumplan cualificaciones para formar parte de su departamento.	24 (32,00)	23 (30,67)	18 (24,00)	6 (8,00)	4 (5,33)
17. Se evalúan los riesgos de asignar materias a profesores que no cumplan con la formación académica y experiencia profesional requerida.	30 (40,00)	30 (40,00)	8 (10,67)	7 (9,33)	0 (0,00)
18. Se evalúan los riesgos de no capacitar a los docentes con calificaciones bajas en el proceso de evaluación de desempeño.	27 (36,00)	24 (32,00)	17 (22,67)	6 (8,00)	1 (1,33)
Indicador: riesgos externos					
19. Se evalúan los cambios imprevistos en las leyes y demás normativa legal emitidas por los organismos nacionales de control de la educación superior, relacionadas con el personal académico.	35 (46,67)	27 (36,00)	12 (16,00)	1 (1,33)	0 (0,00)

Subdimensión: actividades de control					
Indicador: detectivo					
20. Se toman acciones para detectar el incumplimiento de las funciones sustantivas de personal académico.	25 (33,33)	37 (49,33)	10 (13,33)	2 (2,67)	1 (1,33)
Indicador: preventivo					
21. Se toman acciones para prevenir el incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.	25 (33,33)	36 (48)	12 (16)	2 (2,67)	0 (0,00)
Indicador: correctivo					
22. Se corrigen las causas del incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.	21 (28,00)	35 (46,67)	13 (17,33)	6 (8,00)	0 (0,00)
23. Se identifican posibles soluciones a los problemas detectados en la ejecución de las funciones sustantivas del personal académico.	30 (40,00)	32 (42,67)	7 (9,33)	4 (5,33)	2 (2,67)
Subdimensión: información y comunicación					
Indicador: información					
24. Las actividades de control interno implementadas contribuyen a que la información sea de calidad, transparente y objetiva.	34 (45,33)	31 (41,33)	8 (10,67)	1 (1,33)	1 (1,33)
25. Los sistemas de información institucionales facilitan el control de las actividades académicas.	30 (40,00)	34 (45,33)	7 (9,33)	3 (4,00)	1 (1,33)
26. La institución comunica a los docentes los resultados de la evaluación integral de manera oportuna.	52 (69,33)	16 (21,33)	4 (5,33)	1 (1,33)	2 (2,67)
27. La institución comunica con debida anticipación a los docentes los requisitos y tiempos establecidos para la evaluación integral.	47 (62,67)	19 (25,33)	6 (8,00)	3 (4,00)	0 (0,00)
28. Los expedientes de los docentes se encuentran debidamente actualizados y custodiados.	30 (40,00)	24 (32,00)	18 (24,00)	1 (1,33)	2 (2,67)
Indicador: comunicación					
29. Las deficiencias de control interno son comunicadas de forma oportuna a la máxima unidad académica de la institución.	25 (33,33)	37 (49,33)	9 (12,00)	3 (4,00)	1 (1,33)

30. Comunica de manera completa y oportuna a los docentes sobre sus funciones y responsabilidades.	46 (61,33)	25 (33,33)	4 (5,33)	0 (0,00)	0 (0,00)
Subdimensión: monitoreo					
31. Evalúa permanentemente el Sistema de Control Interno para tomar acciones detectivas, preventivas y correctivas.	29 (38,67)	31 (41,33)	11 (14,67)	3 (4,00)	1 (1,33)

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo.

Para determinar el nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño de talento humano docente-administrativo en la Universidad Técnica de Manabí, se aplicó un cuestionario a Decanos de Facultades, Directores de Institutos, Vicedecanos de Carreras y Coordinadores Departamentales, quienes además tener funciones directivas cumplen con actividades de docencia. Los resultados de las encuestas revelan que la mayoría de las respuestas seleccionadas corresponden a las opciones de respuesta de muy de acuerdo y de acuerdo; los ítems con mayores porcentajes de desacuerdo o totalmente en desacuerdo fueron: ítem 7 la Institución tiene en funcionamiento la unidad de auditoría interna 17,34%; ítem 9 existen un manual o políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno 13,34%; ítem 16 se evalúan los riesgos de incorporar docentes que no cumplan cualificaciones para formar parte de su departamento 13,33%; ítem 12 los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente son idóneos 10,67%; ítem 17 se evalúan los riesgos de asignar materias a profesores que no cumplan con la formación académica y experiencia profesional requerida 9,33% y ítem 18 se evalúan los riesgos de no capacitar a los docentes con calificaciones bajas en el proceso de evaluación de desempeño 9.33% (ver Cuadro 19).

Estos resultados evidencian que en la UTM aún no existe una cultura de control interno orientado al logro de objetivos institucionales, relacionados principalmente con los componentes de actividades de control y evaluación de riesgos. Así mismo, en el ítem 12 se destaca según la percepción de los docentes los componentes y ponderaciones seleccionadas para la evaluación integral del desempeño docente

no goza de total aceptación del claustro docente, lo cual tiene relación con el planteamiento anterior referente a que posiblemente no exista una cultura de evaluación objetiva en la Institución.

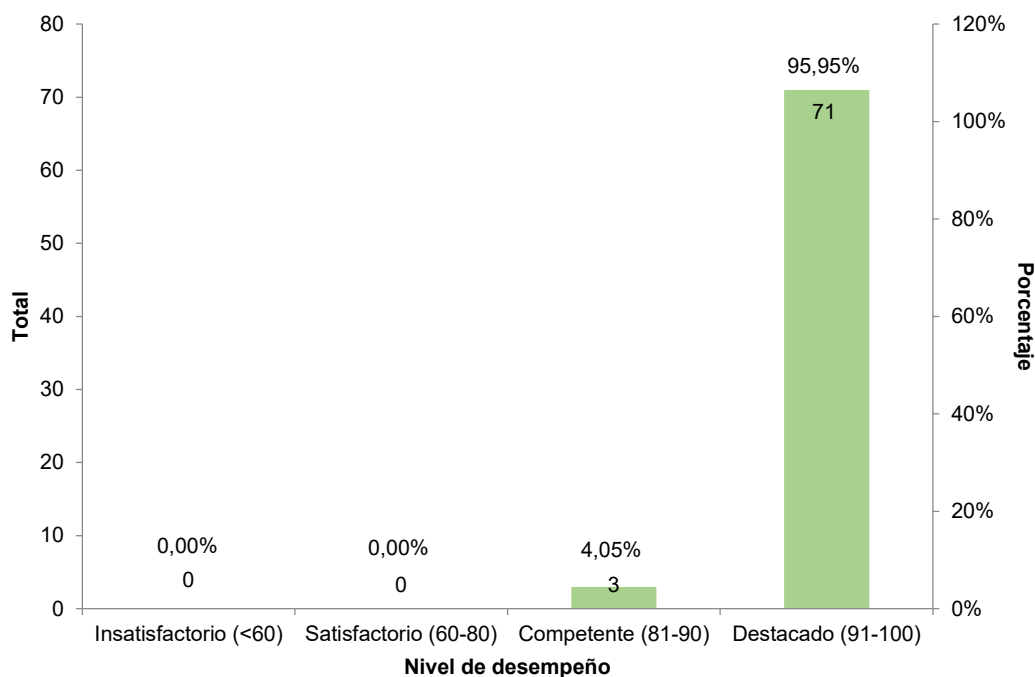


Figura 24. Nivel de desempeño de las autoridades académicas en la UTM
Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

La valoración del nivel de desempeño del talento humano docente como resultado de las calificaciones obtenidas por los directivos (autoridades académicas) en las evaluaciones de desempeño para el período 2017-2018 de la UTM, según lo determinado en el Reglamento de EIDPA de la UTM (2017), reveló que el 95,95% (71 autoridades académicas) se acreditaron en el nivel de docentes destacados, el 4,05% (3 autoridades académicas) en el nivel competentes. El 0% de las autoridades académicas se ubicaron en los niveles de satisfactorio e insatisfactorios (ver Figura 24). Estos resultados coinciden con los anteriores, lo cual pudiera tener relación con la teoría anterior, respecto de que en la UTM no se estarían realizando las evaluaciones de desempeño a docentes bajo criterios de objetividad e imparcialidad, lo cual sería reflejo de la no consecución de los objetivos institucionales.

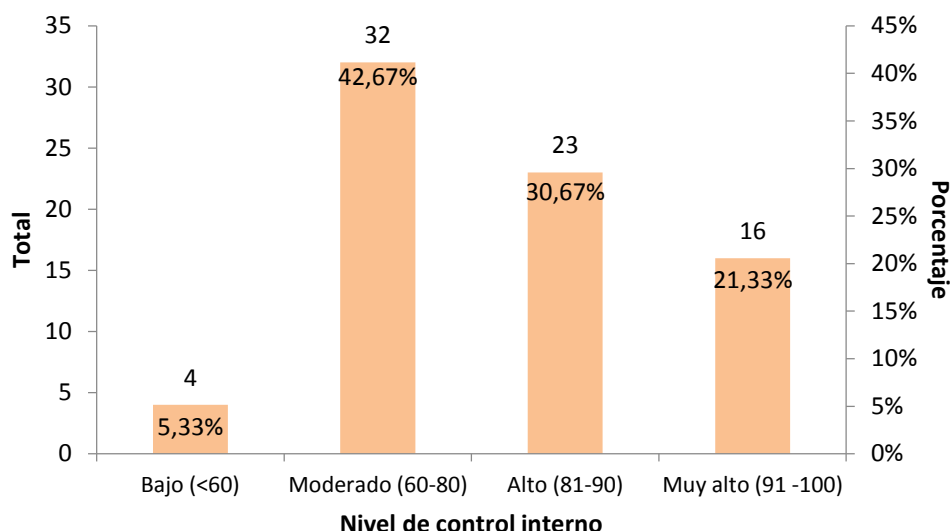


Figura 25. Distribución de las autoridades académicas según nivel de control interno en la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

La Figura 25 muestra la distribución porcentual del nivel control interno en la Universidad Técnica de Manabí, donde un número mayoritario del 42,67% (32 autoridades académicas) presentan nivel moderado de control interno, el 30,67% (23 autoridades académicas) nivel alto; el 21,33% (16 autoridades académicas) nivel muy alto y 5,33% (4 autoridades académicas) nivel bajo. Estos resultados sostienen la teoría planteada anteriormente, respecto de que si bien los docentes expresados en autoridades académicas se ubican en las categorías más altas de los niveles desempeño los niveles de control interno no son tan eficientes como debería, lo cual a su vez guarda relación con que los objetivos institucionales no se estarían consiguiendo según la percepción de los docentes.

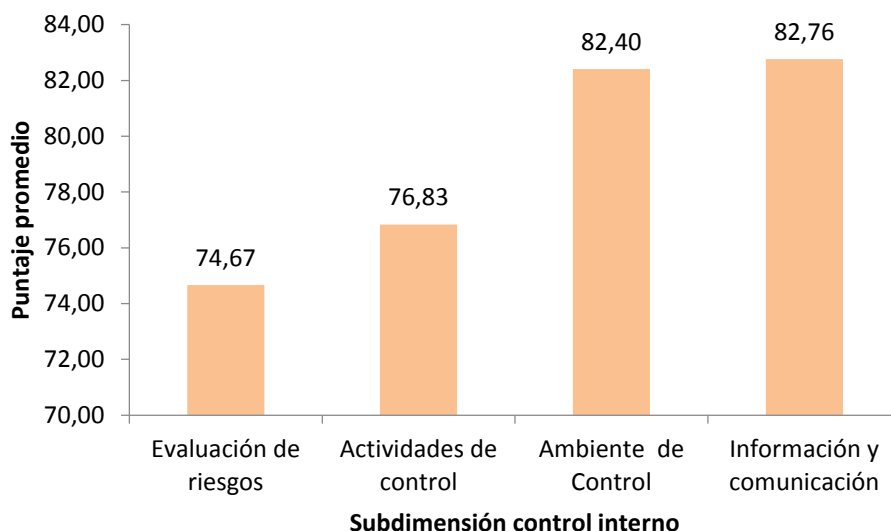


Figura 26. Puntaje promedio de la sub-dimensión del control interno en la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

En la figura 26 se presentan las sub-dimensiones (componentes) del control interno en la UTM, en la cual se observa mayor puntuación para el componente de *información y comunicación* 82,76 puntos y *ambiente de control* 82,40 puntos; mientras que *actividades de control* 76,83 puntos y *evaluación de riesgos* 74,67 puntos presentaron los menores puntajes.

Estos resultados revelan que si bien la UTM cuenta con niveles aceptables de control interno en lo que respecta a los componentes de actividades control y de actividades de información y comunicación. Sin embargo, existen debilidades, más aún cuando la Universidad no tiene en funcionamiento la unidad de autoría interna que pudiera fortalecer los procesos de control con auditores que cumplan con asesorar y monitorear los sistemas de control interno en lo que respecta a los recursos financieros, humanos y materiales. Así mismo, no existe un sistema o manual de políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno. Por otra parte, las autoridades académicas quienes no estarían realizando un adecuado control del cumplimiento de las actividades académicas y administrativas (docencia, investigación y gestión) de los docentes, así mismo presenta una debilidad en las actividades de valoración de riesgos que podrían estar

relacionadas con los riesgos de no asignar asignaturas afín al perfil profesional de los docentes, así como de no capacitar en áreas de docencia, investigación, gestión y formación pedagógica, metodológica y profesional. Así mismo, se presentan debilidades en la implementación de controles preventivos y correctivos (ver cuadro 19).

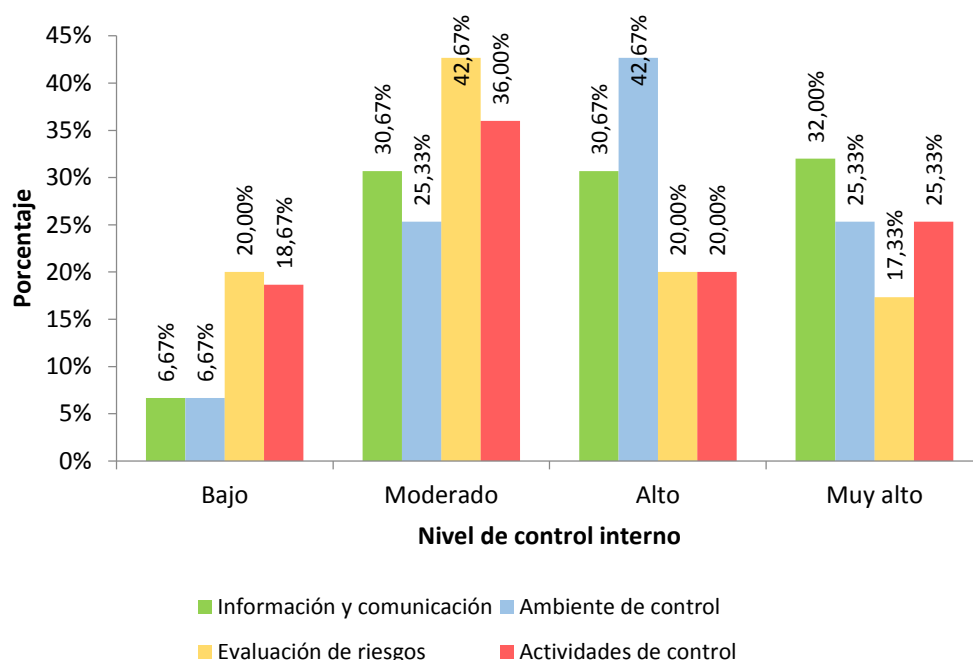


Figura 27. Distribución relativa del nivel de control interno en la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

Sobre la valoración del nivel de control interno por sub-dimensiones (componentes); se observó para el componente de *información y comunicación* 32,00% (nivel muy alto), 30,67% (nivel alto), 30,67% (nivel moderado) y 6,67% (nivel bajo); *ambiente de control* 25,33% (nivel muy alto), 42,67% (alto), 25,33% (moderado) y 6,67% (bajo); *evaluación de riesgos* 17,33% (muy alto), 20,00% (alto), 42,67% (moderado) y 20% (bajo); *actividades de control* 25,33% (muy alto), 20,00% (alto), 36,00% (moderado) y 18,67% (bajo). Los resultados evidencian que para los componentes de control interno *información y comunicación* y *ambiente de control* niveles entre muy alto o alto representando el 62,67% y 68,00% del total, mientras que para *evaluación de riesgos* y *actividades de control* la mayoría se encuentra entre moderado o bajo con 62,67% y 54,67% respectivamente (ver figura 27).

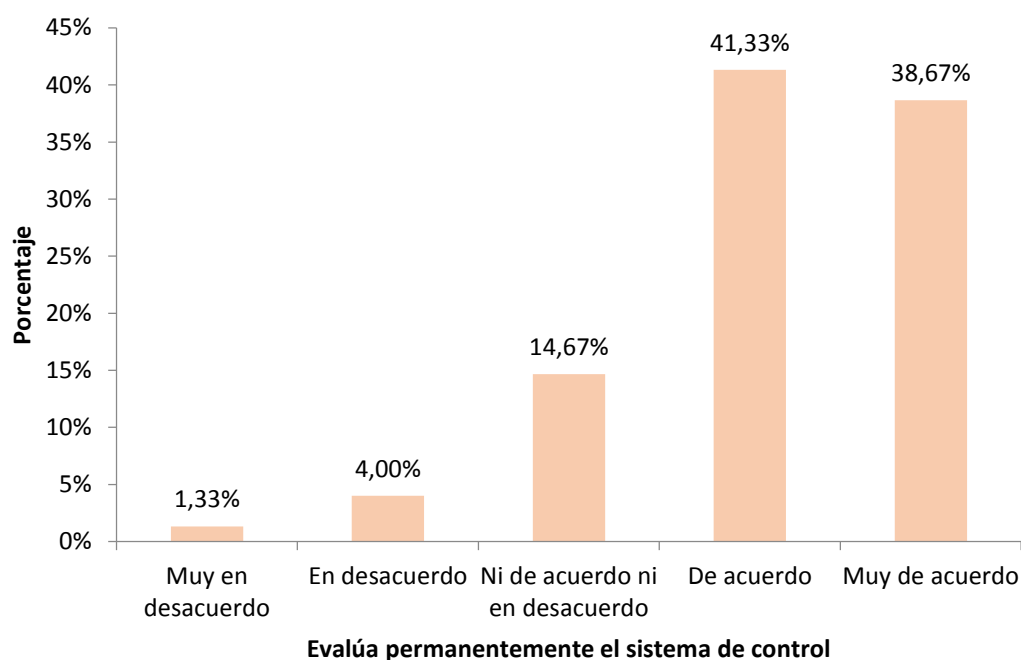


Figura 28. Distribución relativa del componente de control interno monitoreo en la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de investigación de campo

En lo que respecta al componente de control interno *monitoreo o supervisión* del ítem general 31 donde se consultó a las autoridades académicas sobre la afirmación evalúa permanentemente el SCI para tomar acciones defectivas, preventivas y correctivas, el 38,67% indicó estar muy de acuerdo, el 41,33% de acuerdo, el 14,67% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 1,33% muy en desacuerdo (ver Figura 28). Estos resultados refuerzan lo anterior, si bien los encuestados opinaron que se realizan importantes actividades de monitoreo respecto de las actividades de control, aún existen debilidades en componentes como actividades de control y evaluación de riesgos.

Discusión de resultados

En lo referente a la prueba de la hipótesis general, los resultados de la aplicación del análisis estadístico de prueba R de Pearson el resultado de Correlación presenta un índice de 0,916, es decir 91.6% y un índice de libertad de 0,084 o 8.4%, validando dicha hipótesis alterna que propone que “El nivel de desempeño del talento humano docente se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018”, concordante con la teoría de Stoner, Freeman y Gilbert (1996) el control es un proceso administrativo que garantiza que las actividades reales se cumplan en observancia con las actividades previstas.

En lo concerniente al cálculo hipótesis específica número 1, como producto de la aplicación del estadístico de prueba R de Pearson el resultado de Correlación se evidencia un índice de 0,846, es decir 84.6%, y un índice de libertad de 0,154 o 15,4%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “El nivel de control de desempeño en el talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales”, asimismo según Alles (2012) los *objetivos* representan las metas asignadas que una persona desea alcanzar en período de tiempo determinado a través del cumplimiento de sus actividades laborales”.

Por último, a través del estadístico de prueba R de Pearson el resultado de Correlación presenta con un índice de 0,979, es decir 97.9%, y con un índice de libertad de 0,021 o 2.1%, validando la hipótesis alterna formulada “el nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional”, validándola; en tal sentido cito a Homer (2013) quien asegura que universidades se desarrollan con el propósito de satisfacer los ilimitados requerimientos o necesidades sociales.

4.2. Pruebas de hipótesis

4.2.1. Contrastación de Hipótesis General

1º Planteamiento de hipótesis:

H^{e01} : El nivel de desempeño del talento humano docente no se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018.

H^{e1} : El nivel de desempeño del talento humano docente se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018.

2º Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 5% de confianza)

Para ($n = 75$)

3º Estadístico de prueba:

R de Pearson

En términos generales indicaremos que:

Dónde:

n : Indicador descriptivo del R de Pearson primer indicador

m : Indicador descriptivo del R de Pearson segundo indicador

$S1$ = Varianza-Variable 1 (Desempeño del talento humano docente)

$S2$ = Varianza- Variable 2 (Aplicación del control interno)

X = Media-Var. 1 (Desempeño del talento humano docente)

$Y = \text{Media} - \text{Var. 2 (Aplicación del control interno)}$

Región de Rechazo

Estadístico de prueba correlacional Pearson

La Región de Rechazo es $T = t_x$

Donde t_x es tal que:

$P[T > T_x] = 0.5$ significancia con direccionalidad.

Donde $t_x =$ Valor Tabular 0.5 pto. Porcentuales.

Luego R: $t > t_x$

4° Correlacionar

Para $n-1$ grados de libertad

Desv. Tip. H^0

Desv. Tip. H^a

5. Resultados:

Cuadro 20. Perfil correlativo de R de Pearson (control de desempeño del talento humano docente & aplicación del control interno)

		Desempeño del talento humano docente	Nivel de control interno
Desempeño del talento humano docente	Correlación de Pearson	1	0,916
	Sig. (bilateral)		0,084
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2,878	1,986
	Covarianza	0,039	0,027
	N	74	74
Nivel de control interno	Correlación de Pearson	0,916	1
	Sig. (bilateral)	0,084	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1,986	56,320
	Covarianza	0,027	0,761
	N	74	75

* La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 21. Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Desempeño del talento humano docente & Aplicación del control interno)

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,229			0,916
Intervalo por intervalo	R de persona	0,159	,050	1,362	0,084 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,174	,054	1,502	0,137 ^c
N de casos válidos		74			

a. Se supone la hipótesis alterna.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente. *Elaboración propia (2019) tomada de la base de datos autoridades.sav*

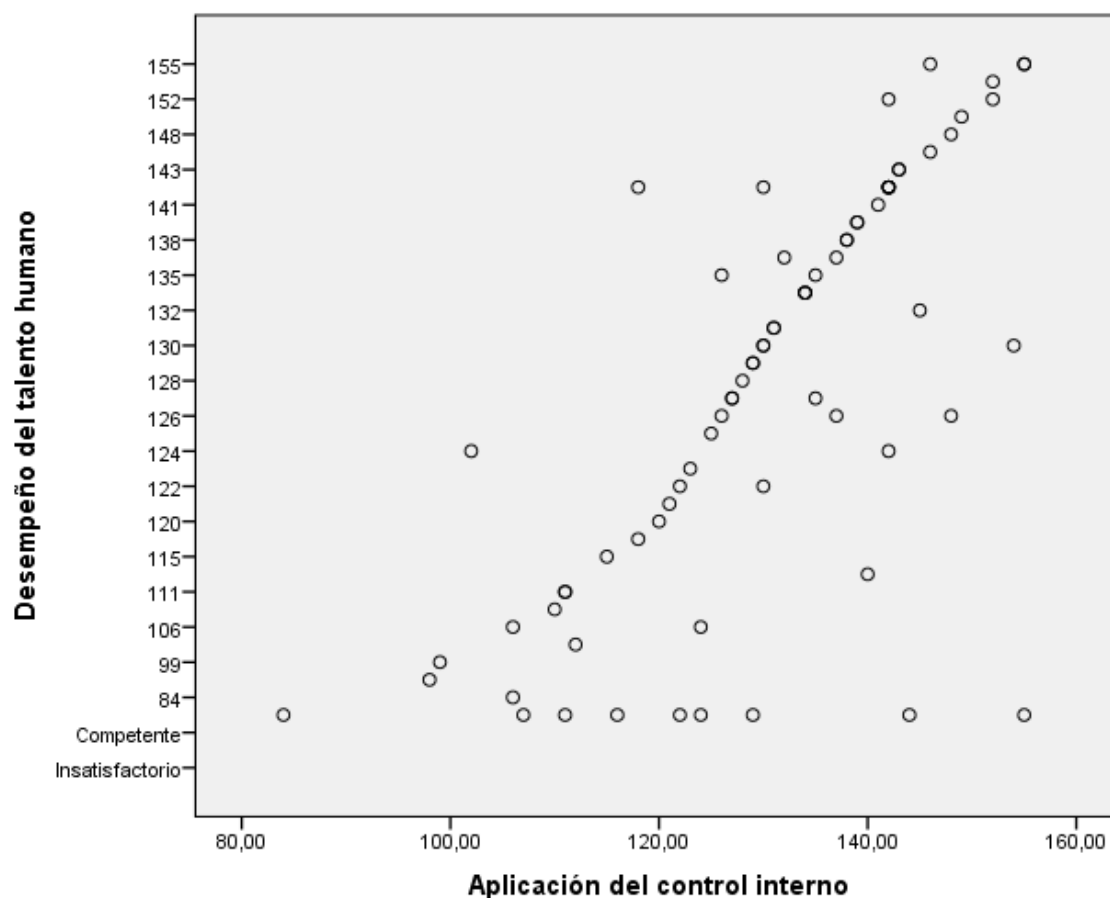


Figura 29. Desempeño del talento humano docente & Aplicación del control interno

Fuente. *Elaboración propia (2019)*

6. Conclusión:

Según los resultados estadísticos proporcionados por la prueba R de Pearson el resultado de correlación determinó con un índice de 0,916, es decir 91.6%, con un índice de libertad de 0,084 o 8.4%, validando nuestra hipótesis alterna que sugiere que “El nivel de desempeño del talento humano docente se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018”, validándola.

4.2.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1

1º Planteamiento de hipótesis:

H^{e02}: El nivel de control de desempeño en el talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí no permite el cumplimiento de los objetivos institucionales.

H^{e2}: El nivel de control de desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2º Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 5% de confianza)

Para (n = 216 individuos)

3º Estadístico de prueba:

R de Pearson

En términos generales indicaremos que:

Dónde:

n: Indicador descriptivo del R de Pearson primer indicador

m: Indicador descriptivo del R de Pearson segundo indicador

S1 = Varianza-Variable 1 (control de desempeño en el talento humano docente)

S2 = Varianza- Variable 2 (Cumplimiento de los objetivos institucionales)

X = Media-Var. 1 (control de desempeño en el talento humano docente)

Y = Media- Var. 2 (Cumplimiento de los objetivos institucionales)

Región de Rechazo

Estadístico de prueba correlacional Pearson

La Región de Rechazo es $T = t_x$

Donde t_x es tal que:

$P[T > T_x] = 0.5$ significancia con direccionalidad.

Donde t_x = Valor Tabular 0.5 ptos. Porcentuales.

Luego R: $t > t_x$

4° Correlacionar

Para n-1 grados de libertad

Desv. Tip. H^0

Desv. Tip. H^a

5. Resultados:

Cuadro 22. Perfil correlativo de R de Pearson; (Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales)

		Logro de Objetivos	Control de desempeño en el talento humano docente
Logro de Objetivos	Correlación de Pearson	1	0,846
	Sig. (bilateral)		0,154
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	32747,827	152,990
	Covarianza	152,315	0,712
	N	216	216
Control de desempeño en el talento humano docente	Correlación de Pearson	0,846	1
	Sig. (bilateral)	0,014	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	152,990	3847,040
	Covarianza	0,712	17,893
	N	216	216

Nota. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 23. Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales)

	Media	Desviación estándar	N
Logro de Objetivos	78,0170	12,34162	216
Control de desempeño en el talento humano docente	94,8535	4,23004	216

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de la base de datos docentes.sav

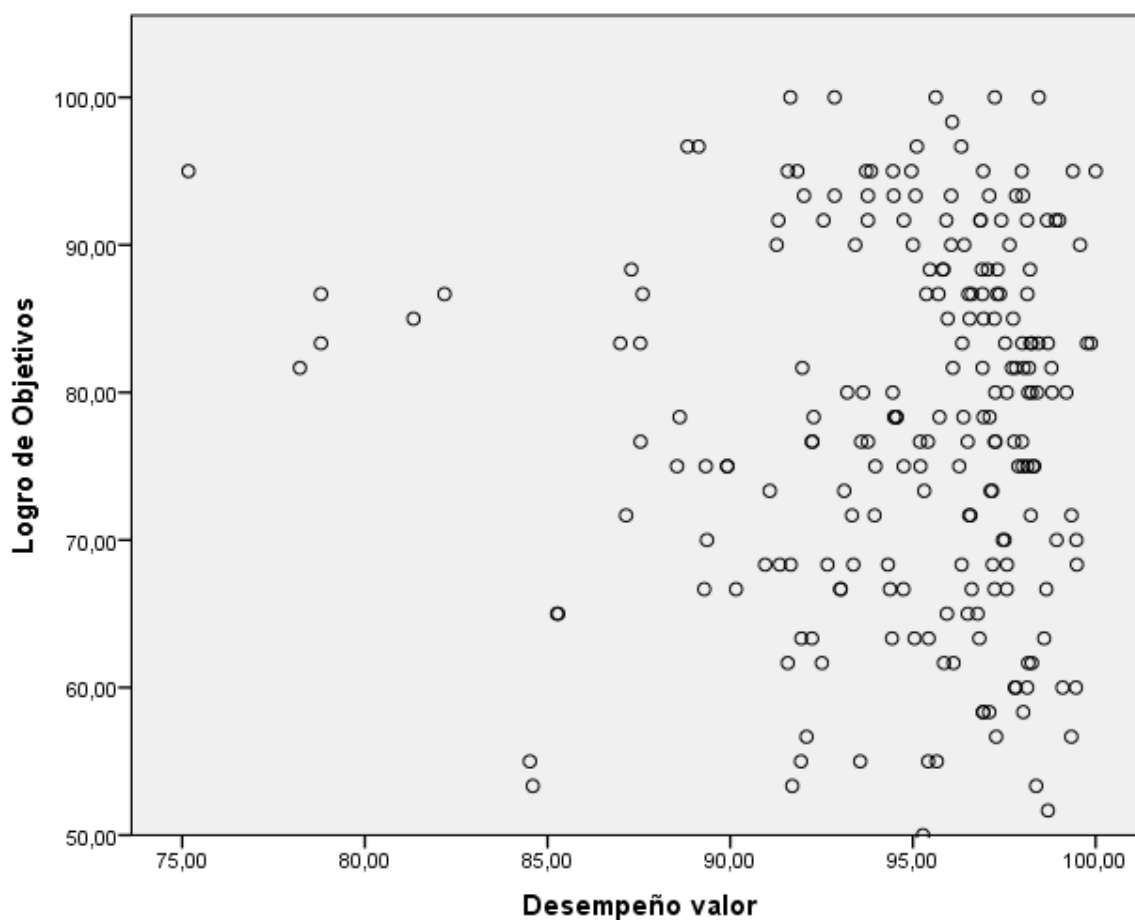


Figura 30. **Control de desempeño en el talento humano docente & Cumplimiento de los objetivos institucionales**

Fuente. Elaboración propia (2019)

6. Conclusión:

Según el estadístico R de Pearson el resultado de Correlación se muestra con un índice de 0,846, es decir 84.6%, con un índice de libertad de 0,154 o 15,4%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “El nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el cumplimiento de los objetivos institucionales”, validándola.

4.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2

1º Planteamiento de hipótesis:

H^{e02} : El control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo no incide en el desarrollo institucional.

H^{e2} : El control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional.

2º Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 5% de confianza)

Para ($n = 75$ individuos)

3º Estadístico de prueba:

R de Pearson

En términos generales indicaremos que:

Dónde:

n : Indicador descriptivo del R de Pearson primer indicador

m : Indicador descriptivo del R de Pearson segundo indicador

$S1$ = Varianza-Variable 1 (control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo)

$S2$ = Varianza- Variable 2 (desarrollo institucional)

X = Media-Var. 1 (control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo)

Y = Media- Var. 2 (desarrollo institucional)

Región de Rechazo

Estadístico de prueba correlacional Pearson

La Región de Rechazo es $T = t_x$

Donde t_x es tal que:

$P[T > T_x] = 0.5$ significancia con direccionalidad.

Donde t_x = Valor Tabular 0.5 pts. Porcentuales.

Luego R: $t > t_x$

4° Correlacionar

Para $n-1$ grados de libertad

Desv. Tip. H^0

Desv. Tip. H^a

5. Resultados:

Cuadro 24. Perfil correlativo de R de Pearson (Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional)

	Desarrollo institucional	Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo
Desarrollo institucional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,979
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	17380,667
	Covarianza	234,874
	N	75
Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo	Correlación de Pearson	0,979
	Sig. (bilateral)	0,021
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	6,216
	Covarianza	0,085
	N	74

Nota. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 25. Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional)

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	24,725 ^a	41	0,979
Razón de verosimilitud	14,019	41	1,000
Asociación lineal por lineal	0,058	1	0,810
N de casos válidos	74		

a. 83 casillas (98.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04

Fuente: Elaboración propia (2019) tomada de la base de datos autoridades.sav

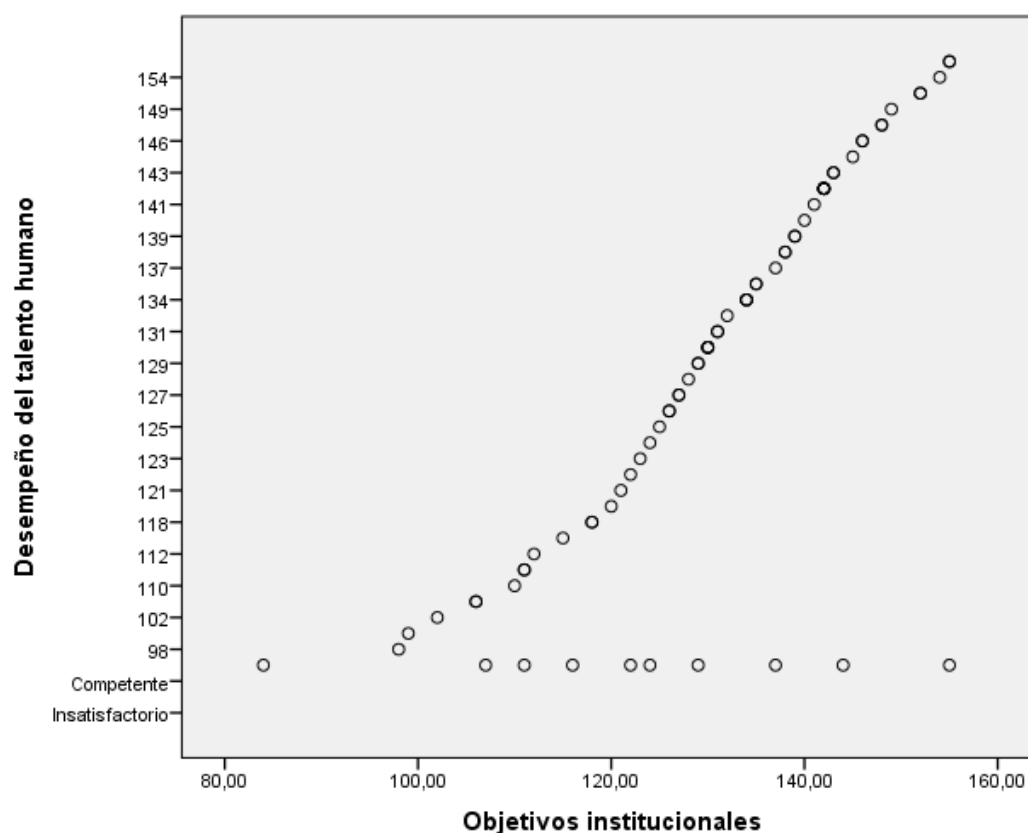


Figura 31. Control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo & desarrollo institucional

Fuente. Elaboración propia (2019)

6. Conclusión:

El análisis estadístico de prueba R de Pearson el resultado de Correlación se muestra con un índice de 0,979, es decir 97.9%, con un índice de libertad de ,021 o 2.1%, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “El nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional”, validándola.

4.3. Presentación de resultados

Los resultados del análisis estadístico en relación a los objetivos propuestos son los siguientes:

En cuanto a evaluar el nivel de desempeño del talento humano docente a partir de la aplicación del control interno, según lo observado, podemos manifestar que las encuestas revelan que la mayoría de las respuestas seleccionadas corresponden a los opciones de respuesta de muy de acuerdo y de acuerdo; los ítems con mayores porcentajes de desacuerdo o totalmente en desacuerdo fueron: ítem 7 la Institución tiene en funcionamiento la unidad de auditoría interna 17,34%; ítem 9 existen un manual o políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno 13,34%; ítem 16 se evalúan los riesgos de incorporar docentes que no cumplan cualificaciones para formar parte de su departamento 13,33%; ítem 12 los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente son idóneos 10,67%; ítem 17 se evalúan los riesgos de asignar materias a profesores que no cumplan con la formación académica y experiencia profesional requerida 9,33% y ítem 18 se evalúan los riesgos de no capacitar a los docentes con calificaciones bajas en el proceso de evaluación de desempeño 9.33%.

En cuanto al primero de los objetivos específicos, el cual pide determinar si el nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales, encontramos que la gran mayoría de los docentes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo para gran parte de los ítems consultados. Sin embargo, los ítems en que manifestaron

estar más en desacuerdo o totalmente en desacuerdo fueron las siguientes: en el ítem 7 sobre realiza proyectos de investigación en empresas de localidad un 30,09%; el ítem 6 dicta capacitaciones y asesorías a organizaciones de la localidad con un 25,93%; ítem 5 participa en trabajos de vinculación con la sociedad con actividades articulados con la docencia y la innovación educativa 13,43%; ítem 14 los actuales procesos de promoción de la institución garantiza la selección de personal académico idóneo 12,96%; ítem 13 conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución 10,64%; ítem 11 los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico 9,25%.

Sobre el segundo de los objetivos específicos, sobre determinar el nivel de control interno resultante de la evaluación del talento humano docente-administrativo, se encontró que la percepción de los encuestados, la función sustantiva investigación sigue presentando bajos niveles de logro como actividad institucional, situación que refleja el énfasis histórico que han tenido las universidades en el Ecuador de valorar la docencia por encima de la investigación. Por lo tanto, no perciben la relación entre docencia e investigación, ya que pueden lograr los objetivos.

CAPÍTULO 5: IMPACTOS

5.1. Propuestas para la solución del problema

Propuesta

Sistema de Control Interno permanente para optimizar el desempeño del talento humano docente en la Universidad Técnica de Manabí.

Antecedentes

El proceso de la presente investigación en cada una de sus fases permitió que se obtenga una visión de realidad de la aplicación de controles en las labores de desempeño del talento humano docente relacionadas con las funciones o procesos sustantivos de las IES ecuatorianas como son aquellas articuladas con la docencia, dirección o gestión académica y las de investigación, considerando que en cada una de estas debe estar presente la vinculación con la colectividad.

En este contexto, es primordial aplicar un sistema en el cual se fortalezcan el ambiente de control, actividades de control y los riesgos que en las pruebas estadísticas basadas en el coeficiente de correlación de Pearson son las que presenta un indicador importante de debilidades, esto genera un antecedente para aplicar un plan de remediación, que está planteado en la implementación de un SCI que aporte a mejorar el desempeño docente. Aquellos componentes relacionados con la actividad de información y comunicación, así como con las de supervisión revelan vital importancia para la consecución de los objetivos y la adopción de medidas preventivas y correctivas en el tiempo oportuno.

El sistema de control interno estará basado en cada una de los componentes de control interno que están plasmado en el modelo COSO III, y tendrá una sistematización basado en objetivos, estrategias, actividades, indicadores y responsables que tendrán una interrelación que direccionan una gestión que tiende

a mejorar cada uno de los procesos aplicados en los parámetros de las obligaciones académicas que tiene como visión la filosofía institucional vigente.

Justificación

Esta propuesta tiene como justificativo que no se aplican de manera oficial ningún tipo de SCI, lo que genera un déficit de verificación sistemática valorativa de actividades que están ligadas directamente a la gestión académica, que en recurrentes ocasiones en instituciones de educación del sector público, debido a la cantidad de estudiantes, necesidad físicas y sobrecarga en las obligaciones docentes se vuelven muy susceptibles de no mantener un estándar de calidad acorde a la demanda de indicadores de cumplimiento.

Se plantea incurrir en cada una de los componentes de control interno que están plasmados en una propuesta práctica y fácil de comprender, ya que uno de los problemas es la carencia de difusión de los resultados que se buscan obtener con este sistema que debe ser amigable su aplicación en cada uno de los parámetros de acción que se incurren y con lo cual se dará un punto de partida en un proceso sistemático que se considere constante en las prácticas docentes.

Ambiente de control. En este componente se plasman las actividades de la institución, cada uno de los niveles de responsabilidad, fomento de los valores y se tiene una percepción del control no como un sistema de presión, sino como una guía que aporta al direccionamiento de los logros tanto personales como institucionales. En este ámbito se caracterizan algunos factores que tiene relación de un nivel de compromiso del talento humano con la filosofía de la institución, basado en el compromiso de ser competente bajo unas políticas y prácticas que aporten al desarrollo profesional y por ende de la unidad académica en que se desarrolla como docente.

Evaluación de riesgo. Se sustenta en lograr objetivos de cumplimiento que se presenta en cada una de las leyes y reglamentos que se deben cumplir,

en los cuales están inmersos las obligaciones que tiene el talento humano bajo su responsabilidad, lo que se puede generar solo por medio de controles internos eficientes que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos en cada uno de los niveles que buscan minimizar los factores críticos que influyen en desfases de la acciones académicas, estas serán direccionadas por una evaluación de probabilidad de ocurrencia, acciones directas de controles y una evaluación sistemática de cada uno de los procesos aplicados.

Actividades de control. Estarán solventadas por medios físicos y tecnológicos y se basan en las actividades operativas y académicas que van a cumplir los docentes en cada una de sus obligaciones, por medio de actividades preventivas y detectivas que están plasmadas en los flujogramas de procesos de control que direccionan las acciones de manera sistemática y sobre todo direccionada al cumplimiento de logros específicos en ámbitos de incumbencia.

Información y comunicación. Su propósito se enmarca en asegurar una continuidad académica adecuada que permita mejorar los sistemas de comunicación y con ello poder mejorar los procesos de evaluación docente en cada uno de los parámetros que se enmarcan en los procesamientos de datos en los sistemas que son aplicados para este tipo de pruebas sean lo más fiable posibles y se puedan emitir opiniones certeras apegadas a los lineamientos de control interno.

Supervisión y seguimiento. El sistema de control estará diseñado para valorar diversas circunstancias que tienen que ver con la labor de los docentes basado en objetivos y riesgos; como en todo proceso existen limitaciones internas de control, es por ello que se deben mantener en este sistema revisiones constantes ya que se ha determinado una debilidad en las

mismas lo que direcciona a aplicar procesos con evidencias, comparaciones constantes e instaurar un departamento de control interno académico.

Objetivo de la propuesta

Diseñar un Sistema de control interno permanente para optimizar el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí.

Planteamiento

Cuadro 26. Planteamiento de la propuesta

Componentes de control	Objetivo	Estrategia	Actividades	Indicador	Responsable
Ambiente de control	Establecer un ambiente de control basado en el desempeño docente	Desarrollar un protocolo establecido en la filosofía de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurar los parámetros que regulen las actividades docentes. • Emitir los lineamientos de cumplimiento en valores éticos, disciplinarios y de compromiso institucional. • Difundir la filosofía institucional sustentada en la misión y visión, objetivos. • Disponer de parámetros de medición cuantitativa y cualitativa de los resultados académicos. • Diseñar un sistema de validación y seguimiento de la actividad docente. • Dar a conocer los parámetros a los cuales deben llegar para dictaminar su eficiencia académica. • Efectuar pruebas de cumplimiento y sustantiva de las actividades docentes. 	Eficiencia docente	Vicerrectorado académico
Evaluación de riesgo	Minimizar los riesgos internos y externos en el	Disminuir los riesgos que afronta el	<ul style="list-style-type: none"> • Emitir normativas que se direccionen a minimizar los riesgos en el desempeño docente 	Nivel de riesgo	Vicerrectorado académico

	desempeño docente.	docente frente a su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de socialización para dar a conocer acciones para disminuir errores y falencias en el desempeño docente. • Mantener un sistema de seguimiento a las acciones planteadas. • Aplicar parámetros de evaluación de riesgo por medio de indicadores a través de la técnica del semáforo. • Establecer líneas de acción enmarcadas en la valoración de desempeño. • Generar ambientes de difusión en las actividades de docencia. 		
Actividades de control	Plasmar actividades que fomenten la verificación física y tecnológica de actividades	Optimizar los procesos basados en las actividades preventivas y detectivas de control	<ul style="list-style-type: none"> • Direcccionar las acciones de seguimiento a las actividades. • Accionar procesos de seguimiento de las jornadas académicas. • Validar los sistemas físicos y tecnológicos de cada ámbito de acción. • Participar en las jornadas de presentación y seguimiento de acciones académica. • Delegar líneas de responsabilidad con fechas específicas. 	Cumplimiento de actividades docentes	Evaluación interna

Información y comunicación	Establecer líneas directas de información y comunicación.	Difundir las acciones encaminadas a mejorar las prácticas docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar acciones directas de comunicación. • Respaldar cada una de las acciones a difundir. • Especificar las normas básicas y específicas de cada acción de control. • Difundir los parámetros de evaluación que se llevan a cabo. • Utilizar líneas de comunicación directas en cada medio de difusión. • Manejar medios prácticos de difusión y verificación de recepción. 	Niveles de Información y comunicación	Evaluación interna
Monitoreo	Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento.	Plasmar tácticas para aplicar un sistema de monitoreo y seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un estándar de evaluación de cada actividad. • Delinear técnicas basada en monitoreo y desempeño. • Informar de manera constate de las acciones a tomar como base de evaluación. • Postular actividades sistemáticas de seguimiento a las obligaciones académicas. • Accionar etapas de procesos en cada actividad de manera secuencial. 	Nivel de seguimiento a las actividades	Evaluación interna

Fuente. Elaboración propia (2019)



Figura 32. Estructura del SCI propuesto
Fuente. Elaboración propia (2019)

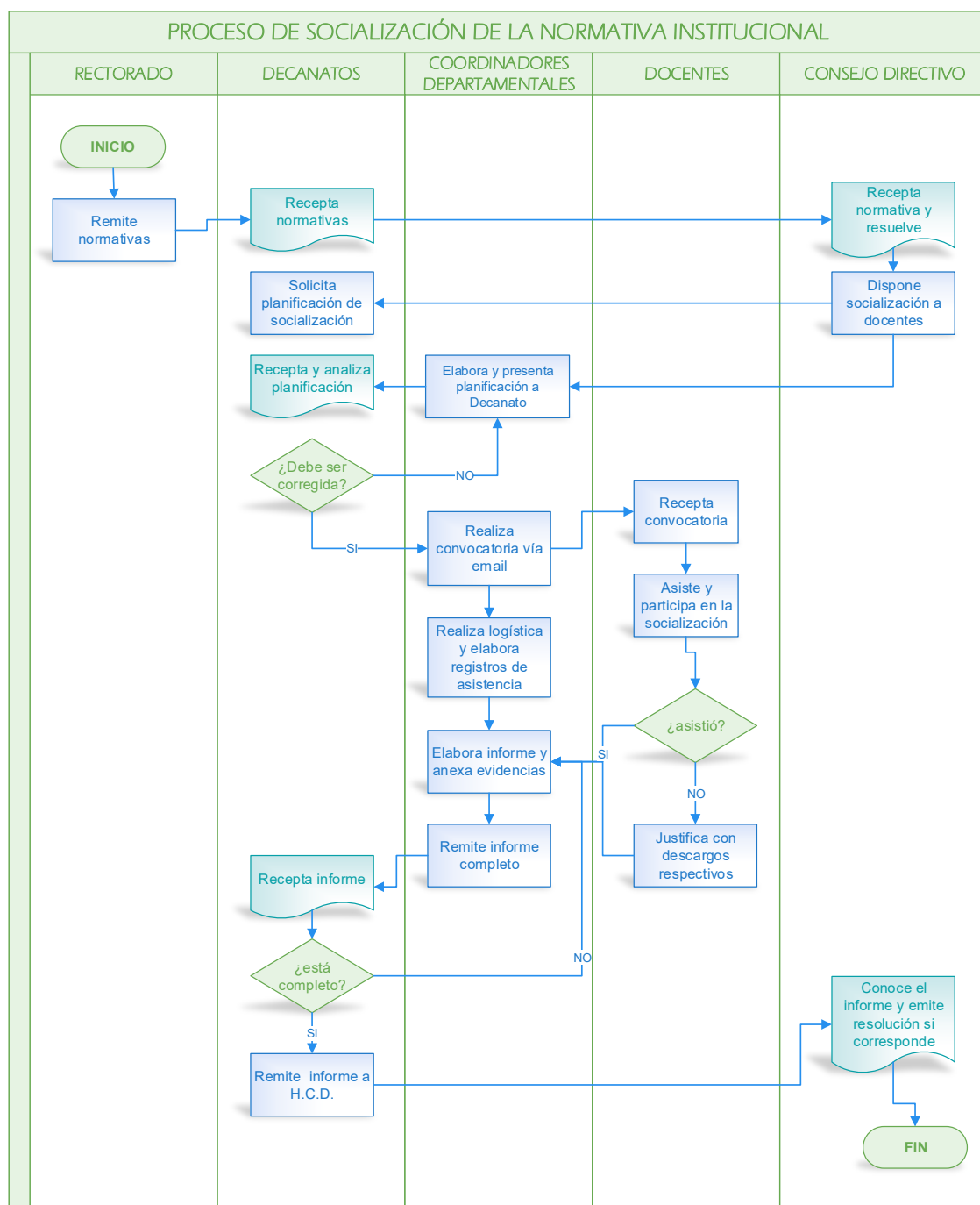


Figura 33. Proceso de socialización de la normativa institucional
 Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 27. Descripción del proceso de difusión de normativa institucional

Responsables	Actividades
Inicio	
Rectorado	Remite normativas aprobadas por Honorable Consejo Universitario a decanos de Facultades y Directores de Institutos.
Decanos y Directores de Institutos	Remiten normativa a Honorable Consejo Directivo
Consejo Directivo	Dispone planificar socialización de normativa con docentes.
Decanos y Directores de Institutos	Emite resolución de consejo directivo a coordinadores.
Coordinaciones Departamentales	Planifican de socialización con el talento humano docente.
Coordinaciones Departamentales	Remiten planificación a decanos de Facultades o directores de Institutos según corresponda.
Decanos y Directores de Institutos	Analizan y aprueban planificación. La planificación puede ser aprobada con observaciones o rechazada.
Decanos y Directores de Institutos	Remite informe de decisión a coordinadores departamentales.
Coordinaciones Departamentales	Informa el proceso de socialización de normativas a docentes.
Coordinaciones Departamentales	Convoca a través de email institucional a los docentes sobre la socialización de normativas con copia a decanatos. Es importante que se anexe la normativa correspondiente.
Coordinaciones Departamentales	Elabora documentos para registro de asistencia a socialización y demás material y se encarga de la logística para la capacitación.
Docentes	Receptan convocatoria y normativa, asisten y participan activamente en la socialización de la misma. Cuando un docente no asista deberá presentar los justificativos de manera documentada en el tiempo oportuno a la Coordinación Departamental.
Coordinaciones Departamentales	Elabora informe de la ejecución de actividad.
Coordinaciones Departamentales	Remite informe a decanatos de Facultades o direcciones de Institutos con la evidencia respectiva.
Decanos y Directores de Institutos	Envía informe a consejo directivo para su trámite correspondiente.
Decanos y Directores de Institutos	Comunica a rectorado la ejecución de socialización de normativa mediante informe.
Fin	

$$INDICADOR DE ASISTENCIA = \frac{NUMERO DE DOCENTES QUE ASISTIERON}{NUMERO DE DOCENTES CONVOCADOS} \times 100$$

Fuente. Elaboración propia (2019)

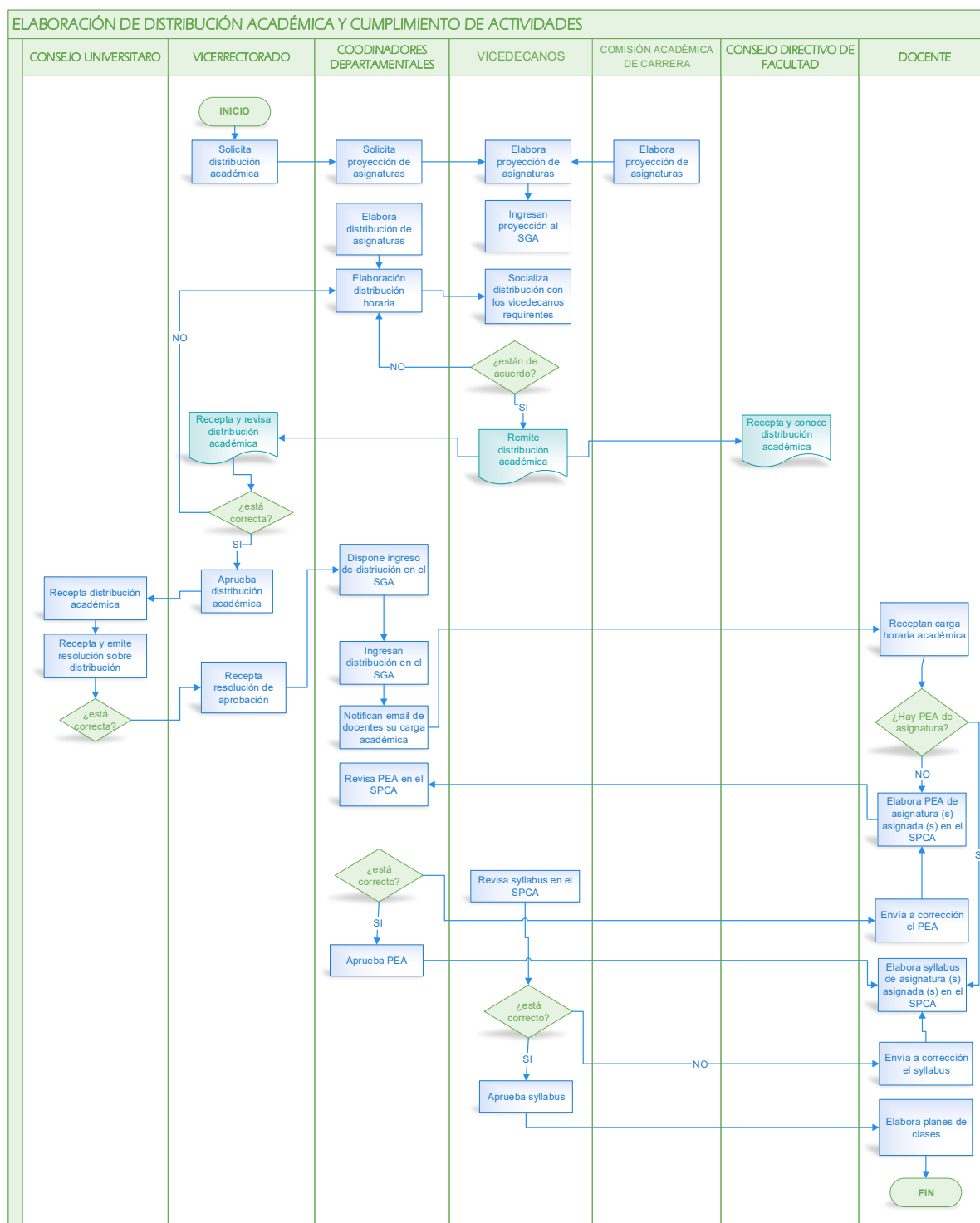


Figura 34. Proceso de distribución de académica
 Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 28. Descripción del proceso de distribución horaria académica

RESPONSABLES	ACTIVIDADES
INICIO	
Vicerrectorado Académico	Solicita a las Unidades Académicas la elaboración y presentación de la distribución académica del nuevo período, considerando el calendario académico de carreras presenciales y virtuales aprobado por HCU.
Vicedecanatos de carrera	Elaboran conjunto con las comisiones académicas de carrera la proyección de asignaturas con número de estudiantes requeridos para la elaboración de la distribución académica del nuevo período. La proyección debe ser ingresada al SGA para que sea visualizadas por los Coordinadores Departamentales y demás instancias académicas (vicerrectorado académico, decanatos y directores de institutos).
Coordinaciones Departamentales	Elaboran la distribución de las actividades académicas de los docentes que pertenecen al departamento para el nuevo período académico, en función de los requerimientos solicitados por cada uno de los vicedecanatos de las carreras a las que tributa el departamento.
Coordinaciones Departamentales y Vicedecanatos de carrera	Coordinadores departamentales y Vicedecanos analizan en conjunto la distribución académica. Revisada y aprobada la misma, los coordinadores departamentales la remiten a Decanato para su visto favorable (con firmas de responsables).
Coordinaciones Departamentales	Revisada y aprobada la distribución académica por Decanato, los coordinadores departamentales la remiten a Vicerrectorado Académico con copia a Decanato.
Vicerrectorado Académico	Revisa la distribución académica elaborada por vicedecanos y coordinadores, la misma que será aprobada u observada. Si es aprobada se remite a HCU Si es observada se devuelve a los coordinadores departamentales para su trámite correspondiente.
H. Consejo Universitario	Aprueba y comunica la resolución al Vicerrectorado Académico.
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico dispone a los Coordinadores Departamentales el registro de la distribución académica en el Sistema de Gestión Académico.

Coordinaciones Departamentales	Comunican a los docentes del departamento su carga horaria académica para el próximo período académico a través de correo institucional, la cual puede ser visualizada por cada docente desde su usuario en el SGA.
Docentes	Planifican las actividades académicas en función de su nueva carga horaria registrada en el SGA, la cual deberá ser ingresada en el SPCA para que sea revisada por los coordinadores Departamentales y Vicedecanos.
Coordinaciones Departamentales y Vicedecanos	<p>Revisan y emiten su criterio de aprobación u observación de la planificación académica presentada por el docente.</p> <p>Si se aprueba la planificación, el docente elabora sus planes de clases para el período académico.</p> <p>En caso de no aprobar se devuelve la planificación al docente a través del SPCA para que realice las correcciones que correspondan.</p>
FIN	

Fuente. Elaboración propia (2019)

Figura 35. Proceso de distribución administrativa
Fuente. Elaboración propia (2019)

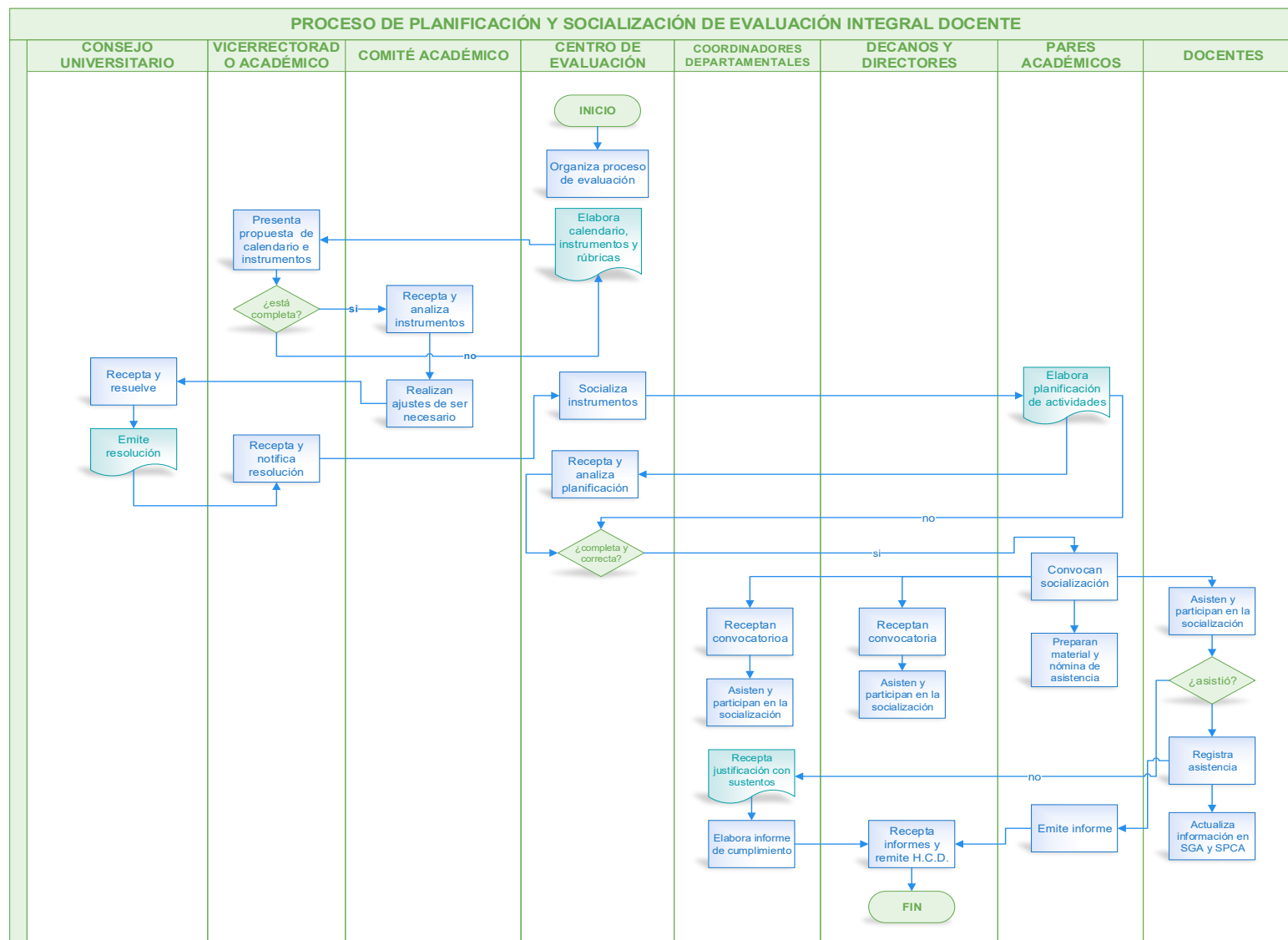
Cuadro 29. Descripción del proceso de distribución horaria administrativa

RESPONSABLES		ACTIVIDADES
INICIO		
Vicerrectorado Académico		Solicita a las Unidades Académicas la elaboración y presentación de la distribución horaria administrativa del nuevo período, considerando el calendario académico de carreras presenciales y virtuales aprobado por HCU.
Vicedecanatos de carrera		Definen y elaboran en conjunto con la comisión académica de la carrera, la nómina de los docentes responsables de las Comisiones de la Carrera y los docentes que forman parte de las mismas, la cual será remitida al H.C.D.
Consejo Directivo		Emite resolución con los nombres de los responsables de las comisiones y los docentes que conformaran las mismas, la cual será remitida a los Vicedecanos y Coordinadores Departamentales para trámite correspondiente.
Coordinaciones Departamentales y Vicedecanos de Carrera		Elaboran conjuntamente la distribución horaria de las actividades administrativas de los docentes que pertenecen al departamento para el nuevo período académico, en función de la resolución emitida por H.Consejo Directivo, esta distribución será remitida a Vicerrectorado Académico.
Vicerrectorado Académico		Revisa la distribución administrativa elaborada por vicedecanos y coordinadores, la misma que será aprobada u observada. Si es aprobada se remite a HCU Si es observada se devuelve a los coordinadores departamentales para su trámite correspondiente.
Consejo Universitario		Aprueba y comunica la resolución al Vicerrectorado Académico.
Vicerrectorado Académico		Vicerrectorado Académico dispone a los Coordinadores Departamentales el registro de la distribución administrativa en el Sistema de Gestión Académico.
Coordinaciones Departamentales		Comunican a los docentes del departamento su carga horaria administrativa para el próximo período académico a través de correo institucional, la cual puede ser visualizada por cada docente desde su usuario en el SGA.
Responsables de las Comisiones		Planifican las actividades administrativas de la Comisión a su cargo y la ingresan en el SPCA para que sea revisada y aprobada por Vicedecanato de Carrera. De estar conforme aprueba lo planificado, caso contrario emite observaciones para que el responsable de la comisión realice los cambios que correspondan.

Vicedecanos de carrera y Responsables de las Comisiones	Socializan la planificación de las actividades de la comisión para el período académico con los docentes integrantes de la misma.
Docentes	Presentan informes mensuales de las actividades realizadas a los responsables de las comisiones a las que pertenece, los primeros 5 días de cada mes.
Responsable de las comisiones	Presentan informes mensuales de las actividades realizadas por la Comisión a su cargo a los Coordinadores Departamentales y Vicedecanos, los primeros 10 días de cada mes.
Coordinaciones Departamentales y Vicedecanos de carrera	Presentan informe semestral de las actividades administrativas realizadas por la Carrera Decanato para que sea remitido al H.C.D una vez culminado el período académico. H.C.D conoce y toma medidas correctivas de ser necesario.
FIN	

Fuente. Elaboración propia (2019)

Observación: Vicedecanos presentan propuesta de los responsables de comisiones de la Carrera a H.C.D. para su respectiva resolución. Los responsables de las comisiones presentan al final del período académico a los Vicedecanos y Coordinadores Departamentales el informe de las actividades realizadas por los docentes que conforman la comisión a su cargo.



Cuadro 30. Descripción del proceso de evaluación integral al desempeño docente

RESPONSABLES	ACTIVIDADES
INICIO	
Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (CEAC)	Organiza el proceso de evaluación y emite calendario e instrumentos y rubricas de evaluación integral al desempeño docente.
Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad	Remite los instrumentos de evaluación a vicerectorado académico para su analisis y aprobación
Vicerectorado Académico	Recepta instrumentos y verifica que la información esté completa. Si está completa envia intrumentos al Comité Académico de la UTM. Si está incompleta la devuelve al Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad para los correctivos pertinentes.
Comité Académico	Analiza, realiza ajustes y aprueba instrumentos y rubricas de evaluación docente
CEAC	Recepta y socializa los instrumentos de evaluación con los evaluadores el proceso de evaluación y los instrumentos a emplear.
Pares Académicos	Realizan convocatoria a través del email institucional a docentes y autoridades académicas que participan como coevaluadores en el proceso de evaluación integral al desempeño académico. Anexaran a la convocatoria planificación, rubria e instrumentos.
Pares Académicos	Preparan materiales y nómina de asistencia y replican el proceso de evaluacion de desempeño con los docentes.
Docentes	Asisten y participan activamente en la socialización convocada por pares académicos. Si asiste registra su asistencia. Si no asiste deberá presentar justificativos de manera documentada a la Coordinación Departamental correspondiente.
Pares Académicos	Receptan asistencia de docentes y emiten informe a coordinación departamental.
Coordinación departamental	Notifica a través de informe a Decanato y archiva en expediente de docente.
Decanato	Realiza acciones y remite a Consejo Directivo de Facultad para su resolución.
Docentes	Actualizan información en el SGA y en el SPCA de ser necesario
Fin	

Fuente. Elaboración propia (2019)

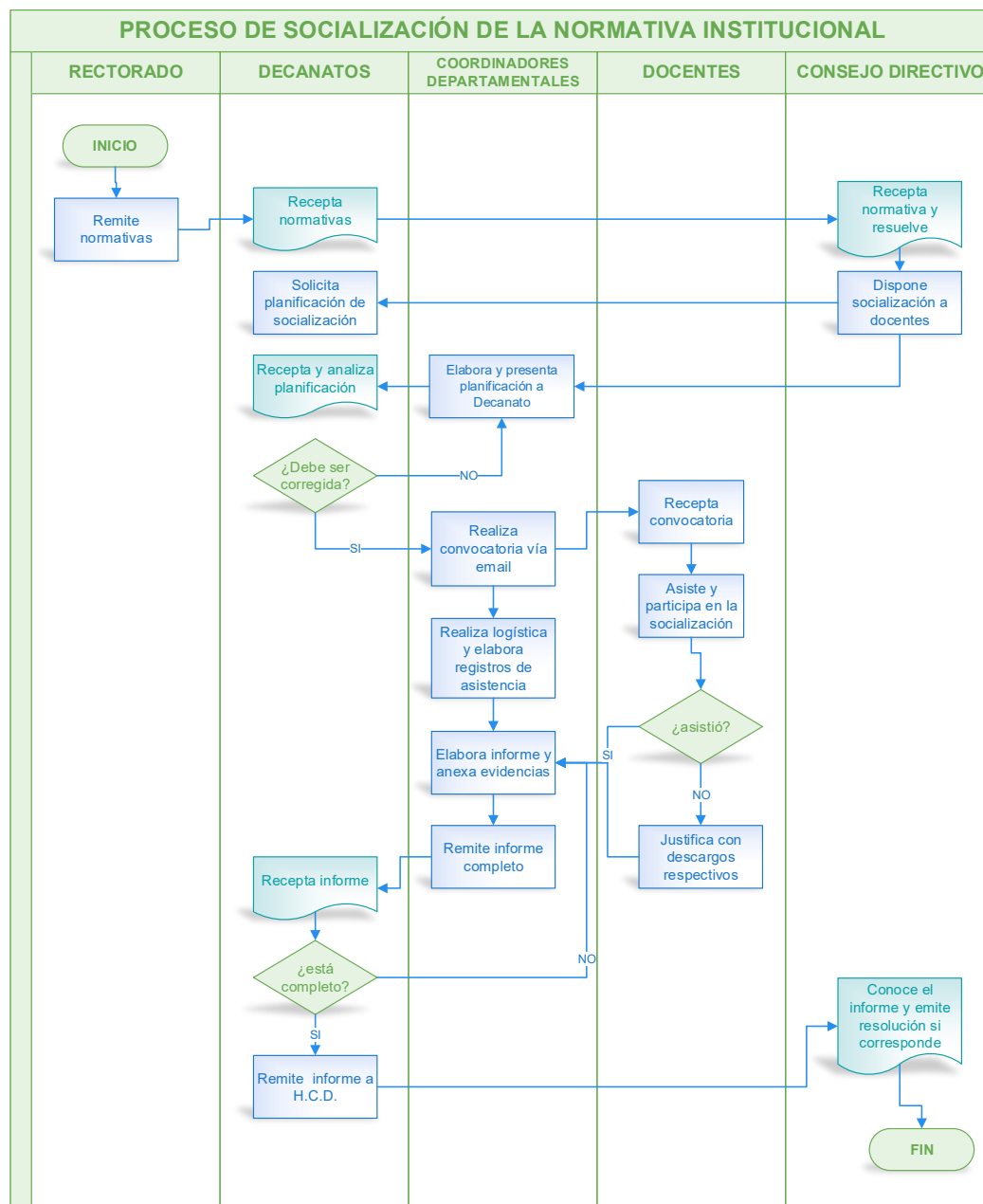


Figura 36. Proceso EIDPA
 Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 31. Proceso de EIDPA

RESPONSABLES	ACTIVIDADES
INICIO	
Pares Académicos	Evalúan actividades docentes
Pares Académicos	Emiten informe con las calificaciones de las actividades evaluadas con el respectivo plan de mejoras
Pares Académicos	Remiten informe de resultados al Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad.
CEAC	Realiza el condensado de resultados de las unidades académicas y tramita a consejo universitario
Consejo Universitario	Se comunica resultados al talento humano docente evaluado
Docentes	En caso de inconformidad con la calificación obtenida realiza apelación, el resuelto el trámite de apelación el docente obtiene su calificación definitiva.
CEAC	Remite informe de evaluación a docentes con plan de mejoras a vicerectorado académico
Vicerectorado Académico	Envía informe a Centro de Capacitación Docente y Educación Continua para la ejecución de las mejoras propuestas.
Centro de Capacitación Docente y Educación Continua (CCDEC)	Elabora y presenta informe a Vicerrectorado académico respecto de las capacitaciones realizadas a docentes.
Vicerrectorado Académico	Emite informe a Honorable Consejo Universitario para su conocimiento y resolución.
CEAC y Coordinaciones departamentales	Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad en conjunto con los Coordinaciones departamentales realizan socialización con el talento humano docente fortalezas y debilidades detectadas.
Fin	

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 32. Matriz de riesgos de información y comunicación

Proceso	Riesgo	Clasificación	Estrategia	Responsable	Normativa
Información y comunicación	No divulgación de normativas por parte de las autoridades competentes.	Operativo	Conocer, tramitar y difundir los reglamentos, normativa y sus reformas que tengan relación con las actividades docentes.	Consejo Directivo	Ley Orgánica de Educación Superior
	No se realicen las planificaciones de la socialización de normativas.		Planificar, organizar y controlar las actividades de socialización de normativas cada vez que se emitan o reformen las mismas.	Coordinador Departamental	Reglamento de carrera y escalafón de los profesores e investigadores del Sistema de Educación Superior
	No se efectúen informes que evidencien cumplimiento de actividades.		Documentar cada una de las actividades relacionadas con la divulgación de normativas y demás disposiciones que guardan relación con la actividad docente.	Coordinador Departamental Decanato	Estatuto Orgánico de la UTM Reglamento Interno de distribución y asignación de carga horaria de la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 33. Matriz de riesgos de distribución de carga horaria académica

Proceso	Riesgo	Clasificación	Estrategia	Responsable	Normativa
Distribución horaria de actividades académicas	Errores en la elaboración y presentación de la distribución académica.	Operativo	Elaborar la distribución académica en función de perfil profesional de docentes 90 días antes de iniciar el período académico.	Coordinadores Departamentales Vicedecanato	Ley Orgánica de Educación Superior
	No se da una aprobación oportuna de la distribución académica.		La distribución académica debe ser aprobada al menos 20 días antes de ser registrada en el SGA.	Coordinadores Departamentales Vicedecanato	Reglamento de carrera y escalafón de los profesores e investigadores del Sistema de Educación Superior
	No se registran las distribuciones académicas en Sistema de Gestión Académica.		El registro de la distribución académica en el SGA deberá realizarse en un plazo no mayor de 15 días antes de iniciar el período ordinario de clases.	Coordinadores Departamentales	Estatuto Orgánico de la UTM
	Docentes sin perfil para impartir asignaturas establecidas en su carga horaria.		Elaborar la asignación de la carga horaria de las actividades académicas de los docentes considerando el perfil académico del docente y su tiempo de dedicación.	Coordinadores Departamentales Vicedecanato	Reglamento Interno de distribución y asignación de carga horaria de la UTM
	No elaboración de programas de estudio, syllabus y plan de clases.		Elaborar los respectivos programas de estudio una vez asignada su distribución académica en el SGA.	Docentes	

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 34. Matriz de riesgos de distribución de carga horaria administrativa

Proceso	Riesgo	Clasificación	Estrategia	Responsable	Normativa
Distribución horaria de actividades administrativas	No se elabora la nómina de los responsables de las Comisiones de la Carrera según competencias y perfil académico.	operativo	Todo docente debe presentar competencias, perfil profesional y experiencia comprobada en los ámbitos de acción de la comisión a su cargo.	Vicedecanato	Ley Orgánica de Educación Superior
	Falencias en la comunicación y difusión de la carga horaria administrativa a través del correo institucional.		Comunicación oportuna y completa de las funciones sustantivas (docencia, investigación y gestión académica) a través de sistema de información institucional.	Coordinadores Departamentales	Reglamento de carrera y escalafón de los profesores e investigadores del Sistema de Educación Superior
	No ingreso de la planificación administrativa de la Comisión en el SPCA.		Registro oportuno y detallado de las actividades que constan en la planificación administrativa para el período académico vigente.	Responsables de comisiones	Estatuto Orgánico de la UTM
	No elaboración de informes mensuales de las actividades realizadas.		Presentación periódica del cumplimiento de las actividades administrativas asignadas en la distribución académica.	Docentes Responsables de las comisiones Coordinadores y Vicedecanatos	Reglamento Interno de distribución y asignación de carga horaria de la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019)

Cuadro 35. Matriz de riesgos de evaluación de desempeño docente

Proceso	Riesgo	Clasificación	Estrategia	Responsable	Normativa
Evaluación de desempeño docente	No organización de instrumentos y rubricas de evaluación de funciones sustantivas.	Operativo	Planificación y difusión oportuna del proceso del de evaluación integral de desempeño docente.	Dirección de Evaluación Y Aseguramiento de la Calidad Institucional	Ley Orgánica de Educación Superior
	No se reflejan evidencias del proceso de evaluación de desempeño docente.		Registro continuo de informe y evidencias que respalden el cumplimiento de las actividades académicas de manera permanente.	Vicerectorado Académico	Reglamento de carrera y escalafón de los profesores e investigadores del Sistema de Educación Superior
	No se elaboran y comunica mediante informes las calificaciones de las actividades evaluadas.		Presentar un detalle de los resultados de las evaluaciones de desempeño donde consten además de las calificaciones obtenidas para cada componente de evaluación por actor se incluya las fortalezas y debilidades del docente.	Pares académicos	Estatuto Orgánico de la UTM Reglamento Interno de distribución y asignación de carga horaria de la UTM
	No ejecución de un plan de mejora producto de las evaluaciones de desempeño docente.		Realizar programas de capacitación que permitan fortalecer los conocimientos y habilidades de los docentes en los campos de su profesión.	Vicerectorado Académico	Reglamento de evaluación integral al desempeño del personal académico de la UTM

Fuente. Elaboración propia (2019)

5.2. Costos de implementación de la propuesta

Esta matriz nos da a conocer cuáles son las funciones del personal del departamento y como pueden minimizar el riesgo del cumplimiento de los docentes en cada una de sus responsabilidades que son asignadas en su carga académica y que con esto se podrá cumplir con los procesos que inciden en la acreditación de las Universidades (ver Cuadro 36).

Cuadro 36. Presupuesto de implementación de departamento de control interno en la UTM

Proceso	Situación actual	Situación propuesta	Puestos	Descripción del puesto	Responsabilidad	Remuneración mensual	Remuneración anual Actual	Propuesta de talento humano
Responsable de supervisión y control del cumplimiento de actividades académicas y administrativas de los docentes.	No se tiene un departamento que se encargue del control interno en la Universidad.	Implementar la unidad de control interno académico en la Universidad.	Director de la unidad de control interno académico en la Universidad.	Auditor con formación en docencia.	Verificar cumplimiento de las actividades administrativas y académicas del personal docente.	\$2,546.00	\$30,552.00	\$30,552.00
Monitorea el cumplimiento de actividades académicas y administrativas de los docentes en el sistema informático.	No se tiene un departamento que se encargue del control interno en la Universidad.	Implementar la unidad de control interno académico en la Universidad.	Evaluador académico con conocimiento en las TICS.	Evaluador del cumplimiento de actividades académicas.	Supervisar el cumplimiento de las actividades administrativas y académicas del personal docente.	\$1,676.00	\$20,112.00	\$20,112.00

Fuente. Elaboración propia (2019)

5.3. Beneficios que aportan la propuesta

La presente propuesta plantea la implementación de un SCI que estandarice los sistemas con control de las funciones sustantivas (docencia, vinculación, gestión académica e investigativas) del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí, para lo cual se sugiere la creación de un departamento de control interno académico, el cual tenga como responsabilidad validar la información que recopilan los coordinadores departamentales que son los responsables directos de las actividades de docencia, investigación y gestión académica, es por ello que se plantea un equipo multidisciplinario en el cual se propone un auditor con formación en docencia que tiene la función de evaluar la gestión de manera permanente la gestión de los docentes y un docente evaluador que supervisará el cumplimiento tanto de forma como de fondo de los procesos que tiene bajo su responsabilidad los docentes y los directivos de las unidades Académicas de la Universidad.

El impacto de la aplicación de los procesos del SCI se puede determinar cuáles son los riesgos que se pueden minimizar con la puesta en marcha de la propuesta que parte del diagnóstico de la investigación.

Uno de los parámetros que se aplica se sustenta en las normativas que rigen las actividades docentes y con ello poder plantear estrategias que se enmarcan en la mejora de procesos académicos que no se han llevado de manera eficiente por parte de los docentes en sus responsabilidades.

Es por ello que, particularmente el proceso de información y comunicación se sustenta específicamente en estrategias que tengan un impacto en la difusión de las normativas y los procesos de planificación y ejecución actividades que son participes y responsables según reportes de carga horaria en la evaluación docente.

La distribución horaria de actividades académicas debe asignarse de acuerdo al perfil de cada docente y asignaturas por cada departamento, el problema

radica en que no se da una estabilidad de catedra y por ende se generan deficiencias en algunas situaciones por el perfil y poco tiempo para preparar nuevas asignaturas que se da en su carga docentes, es por ello que se plantean estrategias de solución para ser aplicables a corto plazo.

La distribución horaria de actividades administrativas está sujeta a variaciones en cada uno de los periodos, esto se basa en diversas actividades ligadas al desempeño docente en el cual se tiene diversas responsabilidades y pueden ser responsables o parte de una comisión, pero debe mantener informado a la autoridad competente de su gestión y por ello las estrategias aplicadas en esta matriz permitirá fomentar la eficiencia en cada docente.

En lo referente a la evaluación de desempeño docente se trata de postular de mejor manera la difusión oportuna de las actividades que deben realizar con oportunidad las acciones referentes a la evaluación integral de desempeño docente, debido a las debilidades presentadas en el proceso donde los componentes de heteroevaluación, coevaluación (directivos y pares académicos), autoevaluación. No dan un resultado particular de las falencias del docente y por ende no se tiene claro cuales deben ser los planes de mejora o para donde se apuntan los mismos para minimizar las deficiencias encontradas.

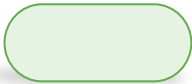
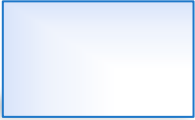

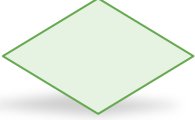
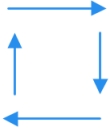
Ante ello, se plasma de manera puntual este sistema de minimizar el riesgo basado en los antecedentes de los componentes de control interno y que pueden ser de una ayuda importante para mejorar los procesos de docencia y actividades administrativas que son fundamentales para la acreditación de las carreras en las Universidades en el Ecuador.

Simbología para diseño de procesos

Los símbolos representan los procesos que deben seguir para la planificación, desarrollo y control de las funciones sustantivas de docencia, investigación y gestión académica por parte de los responsables en la Universidad Técnica de Manabí (ver cuadro 37).

Los diagramas de flujo permiten realizar un seguimiento de las operaciones con relación a la ejecución de sistemas de control interno estandarizado que optimice el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí que resulte en un referente para la provincia y las instituciones de educación superior del Ecuador.

Cuadro 37. Descripción de simbologías

	<p>Inicio o término: El evento de inicio indica el principio o el fin del flujo.</p>
	<p>Actividad: Describen detalladamente las funciones a ser ejecutadas por los involucrados en los procesos.</p>
	<p>Documento: Representa cualquier documento que ingrese, utilice, genere o salga del proceso.</p>
	<p>Decisión alternativa: Indica un punto dentro del flujo donde se debe tomar una decisión.</p>
	<p>Conector: Representa una conexión o enlace de una parte del mismo en la misma hoja.</p>

Fuente. Elaboración propia (2019) a partir de Estupiñan (2019, pp. 183-190)

CONCLUSIONES

1. Los resultados estadísticos revelan una brecha entre el “nivel de control de desempeño en el talento humano docente” y el “logro de los objetivos institucionales”. Esto también sucede con el “nivel de desempeño del talento humano docente-académico” y el “nivel de control interno” en la UTM.
2. Si bien los resultados estadísticos demuestran que el nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. Existen deficiencias en el control de desempeño docente, lo que evidencia bajos y moderados niveles de logro de objetivos institucionales de las actividades sustantivas en la UTM. Adicionalmente, se destaca el bajo predominio que tiene la investigación sobre las de gestión académica y la docencia, de las cuales esta última tiene mayor peso desde la percepción del personal académico encuestado, ya que consideran que pueden alcanzar los logros de su responsabilidad docente sin necesidad de cumplir con actividades investigativas y de gestión.
3. El nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional. No obstante, este estudio revela que las autoridades de la UTM realizan actividades tendientes a supervisar y evaluar el cumplimiento de las funciones sustantivas desarrolladas por los docentes sin la existencia un sistema de control interno aplicable de manera estandarizada para todas las unidades académicas, lo cual evidencia la poca fiabilidad de las actividades de cumplimiento docente. Por ende, un bajo nivel de detección para tomar medidas preventivas y correctivas en el tiempo oportuno.

4. La institución no cuenta con un sistema formal estandarizado de control que incluya los procesos sustantivos de la educación superior. Ante este hecho, se hace prioritario proponer un sistema de control interno académico con el cual se optimizaría el desempeño del talento humano docente en la Universidad Técnica de Manabí, así como al desarrollo de institucional.

RECOMENDACIONES

1. Implementar actividades de difusión de los objetivos institucionales para que el talento humano académico direcciona su desempeño con las metas de la institución priorizando actividades de control con miras a una gestión eficiente. Además, direccionar los procesos de ascenso y promoción docente basados en los resultados de las evaluaciones integrales del personal académico con mediciones rigurosas que demanden exigencias comprobables, fomentando la promoción con el compromiso y dedicación del profesor, ya que se obtendrán resultados favorables en la acreditación de las carreras y por ende de la universidad que responde a la colectividad manabita y del país.
2. Fomentar una cultura de investigación basada en componentes que son parte de la carga horaria sin liberar de esta responsabilidad a ningún docente, debido que los logros institucionales están direccionados con las perspectivas de la educación superior que tiene como fin propiciar espacios de investigación que den respuesta a los problemas de la sociedad.
3. Implementar indicadores de control de gestión académica que puedan medir cada una de las actividades sustantivas de docencia aplicando un cuadro de mando integral en el cual se determinen las perspectivas académicas en el cual están implícitas las actividades sustantivas y plasmar resultados prospectivos para al final de la evaluación determinar la brecha de lo planificado y lo ejecutado.
4. Se recomienda a la autoridad pertinente de la UTM aplicar el sistema de Control Interno permanente propuesto en la presente investigación, para optimizar el desempeño del talento humano docente que tienen a cargo los procesos sustantivos, con la finalidad de estandarizar los procesos en cada una de las unidades académicas de la universidad y que sirva referente para las demás IES del Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos: Recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, Desarrollo de personas, Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2019). *Dirección estratégica de RRHH: Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Almuiñas, J., y Galarza, J. (2013). *La evaluación del desempeño del docente universitario: experiencias institucionales y nacionales*. Guayaquil, Ecuador: Senefelder.
- Altuve Quintero, E., y Serrano Urriola, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el Desempeño Laboral* (Tesis de especialidad). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Álvarez, C. y Sierra, V. (1997). *La universidad: Sus procesos y su evaluación institucional*. Pedagogía Universitaria. La Habana, Cuba: Ediciones MES.
- Ambrosone, M. (2007). *La administración del Riesgo Empresarial. Una responsabilidad de todos – El enfoque COSO*. Recuperado de <http://www.academia.edu/download/38727089/COSO.pdf>
- Arencibia, Y., Barrios, Y., Cabrera, N., Domínguez, O., y García, N. (2015). El Control Interno en la Educación Superior con enfoque en el Proceso Docente Educativo. *Avances*, 15(1), 9-18. Recuperado de <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/84/208>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República de la Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/constituciondelarepublicadelecuador-incluyereformas-consultapopular7demayo.pdf>
- Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao*. Recuperado

de

https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF

Blanco, E. (1995). Karl Popper y el Falsacionismo. *Horizontes educacionales*, 1(1), 77-89. Recuperado de

<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RHE/article/view/1869/1808>

Cabrera, I. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>

Campos, C. (2013). *Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del Estado (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Caro, M. y Sánchez, L. (2011). *Diseño de un Sistema de Control Interno en el departamento financiero de la institución para el trabajo y el desarrollo humano Elyon Yireh* (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.

Carrión, J. (2007). *Estrategia: de la visión a la acción*. Madrid, España: Esic editorial.

Casal, A. (2004). El control interno en la administración de empresas. *Contabilidad y Auditoría*, 19(10), 55-70. Recuperado de

<http://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/143>

Castro, E. (2018). *Diccionario Foucault: Temas, conceptos y autores*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Castro, E., Peley, R., y Morillo, R. (2006). La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista. *Revista de Ciencia Sociales*, 12(3) 581-587.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: Mc Graw Hill.

Consejo de Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (2019). *Categorización de Universidades*. Quito: Consejo de Educación Superior.

Recuperado de

<https://www.caces.gob.ec/documents/20143/142848/CATEGOR%C3%8DA+>

[VIGENTE+DE+UNIVERSIDADES+Y+ESCUELAS+POLIT%C3%89CNICAS.
pdf/2d63d320-c93e-e86e-d02f-ce03acdfb820](http://gaceta.ces.gob.ec/resultados.html?id_documento=195117)

Consejo de Educación Superior (2013). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: Consejo de Educación Superior. Recuperado de http://gaceta.ces.gob.ec/resultados.html?id_documento=195117

Consejo de Educación Superior (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior*. [Reformada] Quito: Consejo de Educación Superior. Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

Consejo de Educación Superior (2019), *Reglamento de armonización de la nomenclatura de títulos profesionales y grados académicos que confieren las instituciones de educación superior del Ecuador* [Codificación]. Quito. Recuperado de http://gaceta.ces.gob.ec/resultados.html?id_documento=195112

Consejo de Educación Superior (2019). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: Consejo de Educación Superior. Recuperado de http://gaceta.ces.gob.ec/resultados.html?id_documento=234533

Contraloría General del Estado (2009). *Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que disponen de Recursos Públicos*. Quito: Contraloría General del Estado del Ecuador. Recuperado de <http://www.contraloria.gob.ec/Normatividad/BaseLegal>

Cruz, R. (2012). *Control interno al área de talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos del Colegio Fiscal Diurno “Cantón Archidona”, de la provincia de Napo, cantón Archidona”, del primer semestre del año 2011* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1988/1/TA0210.pdf>

Damián, E., y Villarroel, L. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo 2010 I - 2010-II*. Recuperado de <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%2010/FAN-2010-111%20REYES%20BLACIDO%20IRMA.pdf>

Davenport, T. (2006). *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de personas*. Buenos Aires, Argentina: Deusto.

- Dávila, V. (2013). *Gestión del talento humano y su influencia en la formación de profesionales competitivos en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle año 2012 (tesis doctoral)*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú.
- De Berrios, O. y Briceño, M. (2009). Enfoques epistemológicos que orientan la investigación de 4to. nivel. *Visión Gerencial*, 0(0), 47-54. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/847>
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Un enfoque latinoamericano*. México D.F., México: Pearson.
- Dubrovsky, S., Iglesias, Farías, P., Martín, M., y Saucedo, E. (s.f.). La interacción docente-alumno en los procesos de aprendizaje escolar. *UNLPam*, 1(6), 305-308.
- Duderstadt, J. (Ed.). (2010). *Una universidad para el siglo XXI*. [Traducción al español de A University for the 21st Century]. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Palermo.
- Durkheim, E. (1922). *Educación y Sociología*. España, Barcelona: Península.
- Elsevier (2019). *QS World University Rankings 2020*. Recuperado de <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>
- Estupiñán, R. (Ed.). (2019). *Control Interno y Fraudes: Análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Fernandes, D., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). *La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. Formación universitaria*, 9(5), 15-24. doi: 10.4067/S0718-50062016000500003
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, España.
- Fonseca, O. (2013). *Sistemas de control interno para organizaciones*. Lima, Perú: Instituto de Investigaciones en Accountability y Control IICO.
- Foucault, M. (2016). *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Homer, C. (2013). *El surgimiento de las universidades*. Argentina, Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Instituto de Auditores Internos de España (2013). Control Interno – Marco Integrado, resumen ejecutivo. [Traducido al español de COSO Internal Control-Integrated Framework]. España: PWC.
- Instituto Tecnológico Metropolitano. (s.f.). *Manual de control interno*. Medellín, Colombia.
- Isaza, A. T. (Ed.). (2014). *Control interno y Sistema de Gestión de Calidad: Guía para su implementación en empresas públicas y privadas*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Jérico, P (2008). Construyendo compromiso. Recuperado de <http://coaching.toptenms.com/Archivos/Descargas/CapitalHumanoJeric%C3%B3.pdf>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento construyendo compromiso*. (A. Botín, Ed.) Madrid, España: Pearson Educación, S. A.
- Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- López, N., Ricard, M., y Martínez, A. (2012). Concepción sistémica del control interno en el contexto universitario. *Cofin Habana*, 6(2), 50-57. Recuperado de <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/download/62/62>
- Lorenzo, R. (2006). ¿A qué se le denomina talento? Estado del arte acerca de su conceptualización. *Intangible capital*, 2(11), 72-163. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2933/A%20que%20se%20le%20denomina%20talento.pdf>
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. México D.F., México: Ebook.
- Luna, R. (2018). *Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Buenos Aires, Argentina: Pirámide.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

- Mantilla, S. A. (2012). *Control Interno: Informe COSO, Resumen ejecutivo, estructura conceptual, reporte a partes externas, herramientas de evaluación y agenda a reporte a partes externas*. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Mantilla, S. A. (Ed.). (2018). *Auditoría del Control Interno*. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi* (Tesis de Grado) Trujillo : Universidad Privada Antenor Orrego.
- Mariñez, J. (2004). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República dominicana: Caso DGII, Banreservas e INFOTEP 2003* (Tesis doctoral). Atlantic International University, Honolulu, Hawái.
- Melamed, A. (2010). *Empresas (+) humanas: Mejores personas, mejores empresas*. Buenos Aires, Argentina: Planeta.
- Menéndez, J., Villanueva, M., y Companioni (2012). *Definiciones de talento y de talento informatica en el marco del Proyecto Talenmático*. Obtenido de http://www.ceid.edu.ar/serie/2012/ceid_dt_101_jorge_s_menendez_definicion_de_talento_y_de_talento_informatic_en_el_marco_del_proyecto_talenmatico.pdf
- Morell, L., Fernández, L. y Cedeño, R. (2017). *El Sistema de Control Interno en los departamentos docentes: una vía para propiciar la sostenibilidad en la gestión universitaria*. *Revista cubana de Contabilidad y Finanzas*, 11(2), 295-310. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200020
- Onetti, V. (2011). La evaluación. *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas*, 1-9.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia, hacia 2030: informe regional de América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265331>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín*

- de Porras (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rashdall, H. (1895). *The Universities of Europe in the Middle Ages*. Oxford, The Clarendon Press. Paris, Balerno: Oxford, The Clarendon Press.
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española*. España, Madrid: RAE. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=b6TOjV2>
- Rivas, G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno: Fundamentos teóricos. *Observación laboral revista venezolana*, 4(8), 115-136. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>
- Robbins, S., Decenzo, D., y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México D.F., México: Pearson Educación.
- Rojas, J. (2011). Reforma universitaria en el Ecuador: Etapa de transición. *Innovación Educativa*, 11(57), pp. 59-67. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179422350008.pdf>
- Ruiz, B. (2009). La motivación en el aula. Funciones del profesor para mejorar la motivación en el aprendizaje. *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas*, 45(6) 1-9.
- Salvador, J. (2008). La Universidad: Un acercamiento histórico-filosófico. *Ideas y valores*, 57(137), 131-147. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/idval/article/view/1491>
- Sampieri-Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Sánchez, L. (2015). Coso ERM y la gestión de riesgos. *Revista Quipukamayoc*, 23(44),43-50. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/11625/10435>
- Senplades (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Recuperado de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

- Stoner, J., Freeman, R., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Tapia, A. (2005). *Motivación para el aprendizaje: la perspectiva de los alumnos*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Tedesco, J. (s.f.). *Profesionalización y capacitación docente*. Recuperado de https://www.oei.es/historico/docentes/articulos/profesionalizacion_capacitacion_docente_tedesco.pdf
- Trujillo, G. (2017). *Determinar la incidencia del control interno en la gestión de las entidades públicas de la provincia de Abancay-Apurímac (tesis de maestría)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Universidad Técnica de Manabí (2013). *Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica de Manabí*. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí. Recuperado de <https://www.utm.edu.ec/la-universidad/quienes-somos>
- Universidad Técnica de Manabí (2017). *Reglamento de evaluación Integral al desempeño del personal académico de la UTM*. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí.
- Universidad Técnica de Manabí (2017). Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí. Recuperado de <https://utm.edu.ec/la-universidad/reglamentos/file/13-reglamento-de-regimen-academico>
- Universidad Técnica de Manabí (julio 2019). *Oferta académica de pregrado*. Recuperado de <https://www.utm.edu.ec/academia-universitaria/pregrado>
- Universidad Técnica de Manabí (julio 2019). *Oferta académica de programas de posgrado*. Recuperado de <https://www.utm.edu.ec/postgrado/programas-aprobados>
- Valdés, A., Angulo, J., Urías, M., García, R., y Mortis, S. (2015). Necesidades de capacitación de docentes de educación básica en el uso de las TIC. *Medios y Educación*, 1(39), 211-223.
- Vásquez, L., y Fernández, J. (2011). Empresa y Control Interno: Reflexiones para el entendimiento desde los mecanismos disciplinarios. *Revista virtual de estudiantes de contaduría pública*, 8(1), 67-81.

- Vásquez, O. (2016). Visión integral del control interno: *Contaduría Universidad de Antioquia*, (69), 139-154. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/328434>
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el Sistema de Control Interno de una Organización. *Actualidad Contable FACES*, 8(11), pp. 87-92). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>
- Weihrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. México D.F., México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DE LA APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ”		
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿De qué manera contribuye el control interno a mejorar el desempeño del talento humano docente en la Universidad Técnica de Manabí?	Evaluar el nivel de desempeño del talento humano docente a partir de la aplicación del control interno, período 2017-2018, en la Universidad Técnica de Manabí.	El nivel de desempeño del talento humano docente se optimiza a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí, período 2017-2018.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS
¿El nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales?	Determinar si el nivel de control en el desempeño del talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales.	El nivel de control de desempeño en el talento humano docente de la Universidad Técnica de Manabí permite el logro de los objetivos institucionales.
¿Cuál es el nivel de control interno en la evaluación del talento humano docente-administrativo en la Universidad Técnica de Manabí?	Determinar si el nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo en la Universidad Técnica de Manabí incide en el desarrollo institucional.	El nivel de control interno resultante de la evaluación de desempeño del talento humano docente-administrativo incide en el desarrollo institucional.

Fuente. Elaboración propia (2019)

Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGÍA
Variable independiente: Control Interno (x)	Nivel de desempeño docente (Reglamento de EIDPA de la UTM-2018)	Destacado	91-100 puntos		Cuantitativo-Documental
		Competente	81-90 puntos		
		Satisfactorio	60-80 puntos		
		Insatisfactorio	Menor a 60 puntos		
	Componentes del control interno	Ambiente de control	Cultura institucional	1, 2, 3, 4	Enfoque cuantitativo-De campo (cuestionario en escala de Likert) Informantes: 10 decanos de facultades, 2 directores de institutos, 35 Vicedecanos, 32 coordinadores de departamentos.
			Competencias del personal	5, 6	
			Estructura orgánica	7, 8	
			Políticas de recursos humanos y procedimientos	9, 10, 11, 12	
			Asignación de autoridad y responsabilidad	13	
			Junta de directivos	14	
		Evaluación de riesgos	Riesgos internos	15, 16, 17, 18	
			Riesgos externos	19	
		Actividades de control	Detectivos	20	
			Preventivos	21	
			Correctivos	22, 23	
		Información y comunicación	Información	24, 25, 26, 27, 28	
			Comunicación	29, 30	
		Monitoreo		31	
Variable dependiente: Desempeño del talento humano docente (y)	Nivel de desempeño docente (Reglamento de EIDPA de la UTM-2018)	Destacado	91-100 puntos		Cuantitativo-Documental
		Competente	81-90 puntos		
		Satisfactorio	60-80 puntos		
		Insatisfactorio	Menor a 60 puntos		
	Objetivos institucionales (Reglamento de EIDPA de la UTM-2018)	Docencia	Formación de profesionales	1, 2, 3	Cuantitativo-De campo (cuestionario en escala de Likert) Informantes: 216 docentes UTM con dedicación
			Capacitación y actualización pedagógica de docentes.	4	

			Servicios educativos a la comunidad	5	tiempo completo contratados y con nombramiento que no hayan ocupado cargos directivos en 2017 y que hayan tenido carga académica durante los dos periodos del 2017.
			Servicios educativos a organizaciones	6	
		Investigación	Proyectos de investigación para las empresas	7	
			Capacitación y actualización de investigación de docentes.	8	
		Gestión académica	Cultura de evaluación de desempeño académico	9, 10, 11	
			Estabilidad laboral	12	
			Promoción de personal académico idóneo	13, 14	
			Instrumentos técnicos para planificación de actividades académicas	15	

Fuente. Elaboración propia (2019)

Anexo 3. Modelo de encuesta realizada a docentes de la UTM



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
UNIDAD DE POSGRADO



FORMULARIO RECOLECCION DE DATOS
 (encuesta dirigida a docentes a tiempo completo de la UTM)

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el nivel de desempeño del talento humano a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí. El cuestionario es personal y anónimo. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y seleccione una alternativa de respuesta por pregunta de acuerdo con su realidad actual. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines investigativos. Recuerde que su objetividad en esta actividad podría ayudar al desarrollo de la universidad.

Para lo cual deberá considerar la siguiente escala de Likert:

- (5) Muy de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Muy en desacuerdo

Datos personales:

Edad: () años Sexo: Mujer () Hombre ()

Datos profesionales:

Facultad: _____

Departamento: _____

Relación laboral: Titular () Contratado ()

#	ITEMS	NIVELES				
		5	4	3	2	1
1	Motiva a los estudiantes a participar críticamente y activamente en la clase.					
2	Articula conocimientos teóricos y prácticos en las clases.					
3	Elabora programas de estudios acordes al perfil de egreso de las carreras.					
4	Recibe formación de actualización pedagógica por parte de la Institución.					
5	Participa en trabajos de vinculación con la sociedad con actividades articulados con la docencia y la innovación educativa.					
6	Dicta capacitaciones y asesorías a organizaciones de la localidad.					
7	Realiza proyectos de investigación en empresas de la localidad.					
8	Recibe formación de actualización en investigación por parte de la Institución.					
9	Participa en procesos de evaluación integral al desempeño del personal académico.					
10	Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente contribuyen al desarrollo de la Institución.					

11	Los actores de la evaluación integral docente son idóneos para determinar el nivel de desempeño del personal académico					
12	La universidad realiza actividades dirigidas a favorecer la estabilidad laboral de los docentes.					
13	Conoce los procesos de promoción del personal académico de la Institución.					
14	Los actuales procesos de promoción de la institución garantiza la selección de personal académico idóneo.					
15	La institución proporciona instrumentos técnicos para planificar actividades académicas.					

Anexo 4. Modelo de encuesta realizada directivos y docentes



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
UNIDAD DE POSGRADO



FORMULARIO RECOLECCION DE DATOS

(encuesta dirigida a Decanos, Directores de Institutos, Vicedecanos y Coordinadores Departamentales de la UTM)

Estimada autoridad académica:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el nivel de desempeño del talento humano a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí. El cuestionario es personal y anónimo. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y seleccione una alternativa de respuesta por pregunta de acuerdo con su realidad actual. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines investigativos. Recuerde que su objetividad en esta actividad podría ayudar al desarrollo de la universidad.

Para lo cual deberá considerar la siguiente escala de Likert:

- (5) Muy de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Muy en desacuerdo

Datos personales:

Edad: () años Sexo: Mujer () Hombre ()

#	ITEMS	NIVELES				
		5	4	3	2	1
1.	Existe un ambiente de integridad y valores éticos en la Institución.					
2.	El personal está obligado a actuar bajo principios éticos institucionalmente establecidos en cada una de sus funciones académicas.					
3.	Existe cultura institucional de evaluación integral al desempeño docente en la Universidad.					
4.	La universidad cuenta con direccionamiento estratégico claramente definido (misión, visión, objetivos y estrategias).					
5.	La Institución reconoce que el docente evaluador debe tener conocimientos, habilidades y competencias básicas para la evaluación.					
6.	La Institución realiza capacitaciones apropiadas sobre el proceso de evaluación al docente evaluador.					
7.	La Institución tiene en funcionamiento la unidad de auditoría interna.					
8.	La evaluación de desempeño al talento humano docente es considerada por las autoridades académicas para mejorar los sistemas control interno de la Universidad.					
9.	Existen un manual o políticas institucionales relacionadas con la conducción de los procesos de control interno.					
10.	La Universidad ejecuta de manera idónea los subsistemas de talento humano docente (reclutamiento, selección, ascenso, promoción, recompensas, retención, evaluación de desempeño).					
11.	La universidad posee un manual de políticas y procedimientos para asignar las obligaciones y responsabilidades al personal académico a su cargo.					
12.	Los componentes y ponderaciones de la evaluación integral al desempeño docente son idóneos.					

13. La institución tiene claramente definidas las líneas de autoridad y responsables del control de actividades docentes.					
14. Los órganos colegiados de la Institución tratan asuntos relacionados con el control interno del personal académico.					
15. Se evalúan los riesgos de incumplir las capacitaciones requeridas para los evaluadores.					
16. Se evalúan los riesgos de incorporar docentes que no cumplan cualificaciones para formar parte de su departamento.					
17. Se evalúan los riesgos de asignar materias a profesores que no cumplan con la formación académica y experiencia profesional requerida.					
18. Se evalúan los riesgos de no capacitar a los docentes con calificaciones bajas en el proceso de evaluación de desempeño.					
19. Se evalúan los cambios imprevistos en las leyes y demás normativa legal emitidas por los organismos nacionales de control de la educación superior, relacionadas con el personal académico.					
20. Se toman acciones para detectar el incumplimiento de las funciones sustantivas de personal académico.					
21. Se toman acciones para prevenir el incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.					
22. Se corrigen las causas del incumplimiento de las funciones sustantivas del personal académico.					
23. Se identifican posibles soluciones a los problemas detectados en la ejecución de las funciones sustantivas del personal académico.					
24. Las actividades de control interno implementadas contribuyen a que la información sea de calidad, transparente y objetiva.					
25. Los sistemas de información institucionales facilitan el control de las actividades académicas.					
26. La institución comunica a los docentes los resultados de la evaluación integral de manera oportuna.					
27. La institución comunica con debida anticipación a los docentes los requisitos y tiempos establecidos para la evaluación integral.					
28. Los expedientes de los docentes se encuentran debidamente actualizados y custodiados.					
29. Las deficiencias de control interno son comunicadas de forma oportuna a la máxima unidad académica de la institución.					
30. Comunica de manera completa y oportuna a los docentes sobre sus funciones y responsabilidades.					
31. Evalúa permanentemente el SCI para tomar acciones detectivas, preventivas y correctivas.					



1. DATOS GENERALES:

- [illegible]

12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
31														
Generalidades									Sí	No	Observaciones			
El instrumento incluye instrucciones claras, precisas y concisas para responder el cuestionario														
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación														
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial														
Número de ítems idóneo para recolectar información. De ser negativa su respuesta, recomiende el/los ítems a agregar.														
VALIDEZ														
APLICABLE							NO APLICABLE							
APLICABLE CONSIDERANDO LAS OBSERVACIONES														
Validado por:						C.C.				Fecha:				
Firma:						# Teléfono:				Email:				